

Subjetividad y poder en la organización empresarial: un estudio de caso*¹

Adriana Valencia Espinosa

Ph. D. en Administración

Profesora de la Universidad del Valle

Cali, Colombia

Correo electrónico: adriana.valencia@correounivalle.edu.co

Enlace ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1693-337X>

SUBJECTIVITY AND POWER IN BUSINESS ORGANIZATIONS: A CASE STUDY

ABSTRACT: Considering the transformations of capitalism, business organizations foster management styles that allow them to preserve and increase their profits as well as ensure their market position. It is considered that through their practices, these organizations exert a form of power that make them produce certain types of subjectivities that result useful for their purposes. The objective of this research is to understand the impact of business organizations on the subjectivity of employees and the implications of this issue for labor rupture. Through the methodological strategy of case study with a qualitative and narrative approach, the phenomenon of study is acknowledged. As a relevant finding it was possible to determine the contextual elements that facilitate the protagonism of the business organization as a significant and influential referent for the conformation of subjectivities. Additionally, some mechanisms deployed by the company in the process were identified, as well as feelings of transgression before an imminent rupture of the labor relationship.

KEYWORDS: Subjectivity, power, business organization.

SUBJETIVIDADE E PODER NA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL: UM ESTUDO DE CASO

RESUMO: diante das transformações do capitalismo, as organizações empresariais propiciam formas de gestão que lhes permitem conservar seus resultados e aumentá-los, além de garantir seu lugar no mercado. Considera-se que, por meio de suas práticas, essas organizações exercem uma forma de poder pela qual produzem certos tipos de subjetividades úteis para seus propósitos. O objetivo desta pesquisa é compreender a incidência da organização empresarial na subjetividade dos empregados e as implicações ante a ruptura laboral. Mediante uma estratégia metodológica de estudo de caso com abordagem qualitativa e narrativa, dá-se conta do fenômeno de estudo. Como achado relevante, pôde-se determinar os elementos contextuais que facilitam o protagonismo da organização empresarial como referente significativo e incidente na conformação de subjetividades. Também foram reconhecidos dispositivos desenvolvidos pelas empresas que trabalharam nesse processo, bem como sentimentos de transgressão diante da eminente ruptura laboral.

PALAVRAS-CHAVE: organização empresarial, poder, subjetividade.

LA SUBJECTIVITÉ ET LE POUVOIR DANS L'ORGANISATION DES ENTREPRISES: UNE ÉTUDE DE CAS

RÉSUMÉ: Face aux transformations du capitalisme, les organisations entrepreneuriales favorisent des formes de gestion qui leur permettent de maintenir et d'augmenter leurs profits et d'assurer leur place sur le marché. On considère que, par leurs pratiques, ces organisations exercent une forme de pouvoir au moyen de laquelle elles produisent certains types de subjectivités qui servent leurs fins. Le but de la recherche est de comprendre l'impact de l'organisation entrepreneuriale sur la subjectivité des employés et les répercussions de l'interruption du travail. Au moyen d'une stratégie méthodologique d'étude de cas à l'approche qualitative et narrative, on décrit le phénomène étudié. Comme conclusion remarquable, il a été possible de déterminer les éléments contextuels qui facilitent le rôle de l'organisation entrepreneuriale en tant que référence significative et liée à la formation de subjectivités. En plus, on a reconnu les mécanismes déployés par la société qui ont déclenché ce processus, ainsi que des sentiments de transgression en face de l'interruption imminente du travail.

MOTS-CLÉ: subjectivité, pouvoir, organisation entrepreneuriale.

CORRESPONDENCIA: Adriana Valencia Espinosa. Universidad del Valle, Sede San Fernando, Calle 4B#36-00. Edificio 124, Oficina 2042. Cali, Colombia.

CITACIÓN: Valencia Espinosa, A. (2017). Subjetividad y poder en la organización empresarial: un estudio de caso. *Innovar*, 27(65), 107-121. doi: 10.15446/innovar.v27n65.65065.

ENLACE DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n65.65065>.

CLASIFICACIÓN JEL: M10, M12, L29.

RECIBIDO: Febrero 2016, **APROBADO:** Marzo 2017.

RESUMEN: Ante las transformaciones del capitalismo, las organizaciones empresariales² propician formas de gestión que, les permiten conservar e incrementar sus utilidades y asegurar su lugar en el mercado. Se considera que, a través de sus prácticas, estas organizaciones ejercen una forma de poder mediante la cual producen ciertos tipos de subjetividades útiles a sus propósitos. El objetivo de la investigación es comprender la incidencia de la organización empresarial en la subjetividad de los empleados y las implicaciones ante la ruptura laboral. Mediante una estrategia metodológica de estudio de caso con enfoque cualitativo y narrativo, se da cuenta del fenómeno de estudio. Como hallazgo relevante se logró determinar los elementos contextuales que facilitan el protagonismo de la organización empresarial como referente significativo e incidente en la conformación de subjetividades. También se reconocieron dispositivos desplegados por la empresa que obraron dicho proceso, así como sentimientos de transgresión ante la inminente ruptura laboral.

PALABRAS CLAVE: subjetividad, poder, organización empresarial.

Introducción

Las organizaciones –como lugar que proveen significado a los empleados– son objeto de estudio, principalmente desde la perspectiva de los estudios organizacionales. En este campo de conocimiento, se ha dado paso a una gran apertura de estudios que buscan comprender, desde diferentes puntos de vista, las organizaciones como espacios de significación (Montaño, 2003, 2004, 2008). Estos estudios han estado enfocados principalmente en el reconocimiento de la organización como productora de artefactos

* El artículo deriva del proyecto de investigación "Producción de significado, representaciones, sentido e identidad en los trabajadores", financiado parcialmente por la Universidad del Valle a través de asistencia de docencia y del grupo de investigación Nuevo Pensamiento Administrativo.

¹ El presente trabajo fue una de las mejores ponencias del Primer Congreso Internacional de Gestión de las Organizaciones, llevado a cabo en la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, del 17 al 20 de noviembre del 2015.

² En este artículo se utiliza el término *organización empresarial* y *del grupo de investigación Nuevo Pensamiento Administrativo* para denotar la forma de organización que obedece a intereses, lógicas y dinámicas propias del enfoque orientado al mercado, cuyos propósitos principales radican en el incremento de beneficios económicos para sus propietarios, toda vez que el fenómeno en estudio es susceptible de ser indagado en otras formas de organización, como las comunitarias y las universitarias, entre otras. Por lo tanto, a lo largo del documento, los términos *organización empresarial* y *empresa* podrá ser leídos de manera análoga.

culturales diferenciadores, que se expresan a través de instrumentos simbólicos (Smircich, 1983), así como “fábricas” de identidad y subjetividad (Knights y Willmott, 1989; Barker, 1999; Deetz, 1992, 1994).

En este sentido, y siguiendo a Thompson (1998), la organización puede concebirse como un espacio socialmente estructurado, con relaciones de poder asimétricas, que posibilitan grados de institucionalización para producir y transmitir formas simbólicas; así, en este espacio de interacción social, se generan expresiones que derivan en ideales conscientes o inconscientes, que dan sentido a una forma de ser de los sujetos. Es decir, a través de sus prácticas, las organizaciones ejercen una forma de poder, mediante la cual producen ciertos tipos de subjetividades (Foucault, 1991).

Ahora bien, la forma que adquieren dichas prácticas, su alcance y sus efectos son experimentados de manera directa por los empleados, siendo la relación laboral³ el vínculo entre la organización empresarial y el empleado. Según Sennett (2000), cuando la relación individuo-empresa es estable, se configuran vínculos basados en la certeza que dan sentido de largo plazo y continuidad a los sujetos. Con las transformaciones sufridas en la sociedad capitalista se ha afectado esta relación; los trabajadores en el “nuevo capitalismo”⁴ afrontan las visitudes del corto plazo que demandan las empresas en el nuevo orden. Así mismo, según Sainsaulieu (1990), en el nuevo orden económico y social, las empresas producen sus propios dispositivos, mediante sistemas simbólicos y prácticas particulares que logran que la experiencia individual de cada empleado en la empresa sea determinante en su subjetividad.

Algunos estudios apuntan en esta línea: Saldaña (2004) explora la movilización del imaginario de los empleados a través de la gestión para favorecer el proceso de creación en una gran empresa del espectáculo; Zangaro (2011) indaga sobre los significados y las formas de gestión del trabajo como un dispositivo que articula prácticas de subjetivación; por su parte, Soto (2011) explora las lógicas de significación que dominan el ámbito empresarial para movilizar la subjetividad de los empleados hacia los intereses actuales empresariales y del mercado laboral.

³ El presente trabajo se acota a la experiencia directa de empleados; no obstante, se reconoce que la forma, el alcance y los efectos de las prácticas organizacionales —en suma, el ejercicio de su forma de poder y la producción de ciertos tipos de subjetividades— tienen un alcance más amplio, por ejemplo, a consumidores y otras organizaciones con las que se relacionan y en las que se presentan otras maneras de vincularse.

⁴ El *nuevo capitalismo* presentado por Sennett (2000) alude al nuevo orden de este sistema económico, transformado del capitalismo industrial al capitalismo flexible, y que logra reconfigurar la institucionalidad en todos los ámbitos, sustentando una configuración de la realidad basada en sus formas morales y estructurales.

Bajo este contexto, como un aporte a la comprensión de la construcción de subjetividad en los trabajadores y su implicación ante la ruptura laboral, se propuso esta investigación. Aquí se logran identificar mecanismos disciplinadores en la organización, a partir de la gestión que contribuye a la formación de la subjetividad. Así mismo, se consigue aportar en la indagación acerca de las implicaciones en la subjetividad construida ante la ruptura laboral, lo que representa una importante contribución para comprender algunos impactos del mundo organizado de hoy.

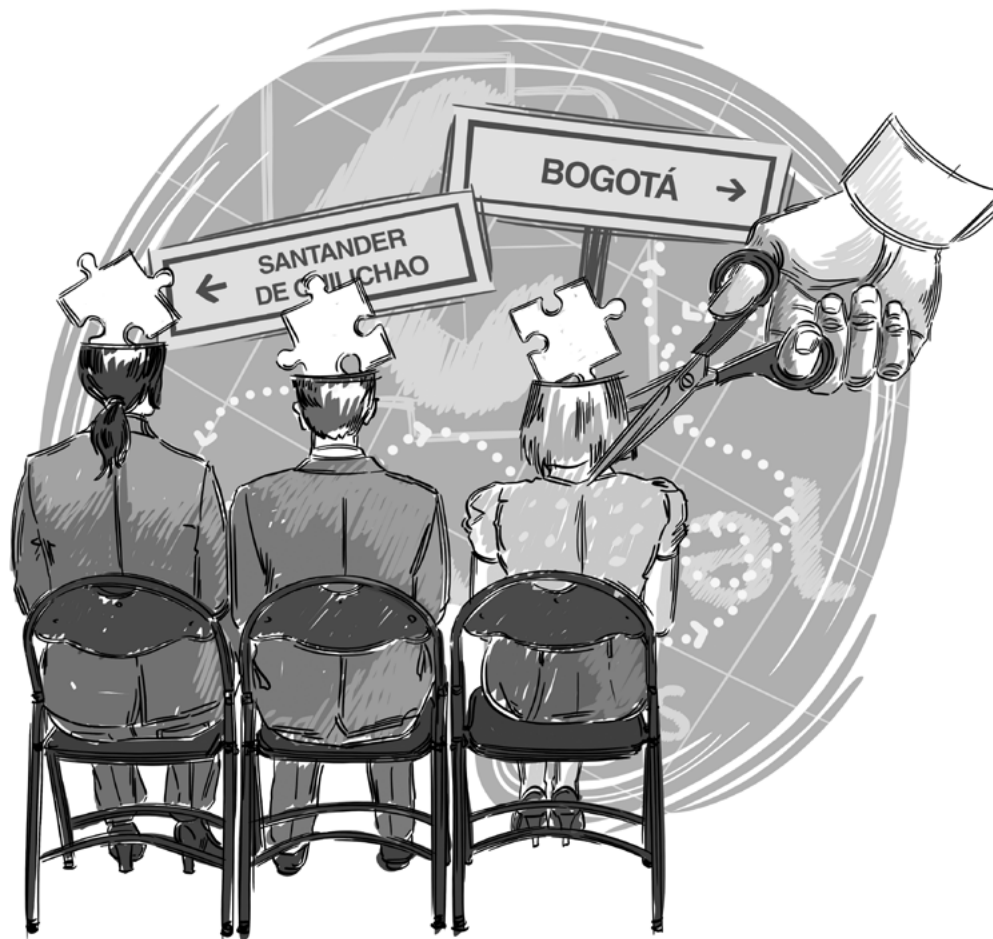
En este sentido, el propósito de la investigación resulta significativo también para, a partir de un estudio empírico, aproximarse a la comprensión de la realidad organizacional en un entorno de culturas híbridas⁵, como la colombiana, ante las transformaciones del sistema capitalista. Por lo tanto, se propone dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la incidencia de la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao⁶, en la subjetividad de empleados y cuáles son las implicaciones cuando la relación laboral se rompe?

Por lo tanto, el objetivo de la investigación es comprender la incidencia de la organización empresarial en la subjetividad de empleados y las implicaciones que devienen ante la ruptura laboral.

⁵ El término *culturas híbridas* hace referencia al entrecruce sociocultural entre lo tradicional y lo moderno que expone García Canclini (1989) como fundamental para entender la modernidad en América Latina y, por ende, su posmodernidad. García Canclini (1989) afirma que, aunque no se ha sido completamente modernos, sí se presenta una articulación muy compleja entre tradiciones y modernidades; si bien la modernidad está llena de disparidades, en todo caso no debe subestimarse el acontecer de la posmodernidad.

⁶ Santander de Quilichao es un municipio pequeño, con aproximadamente 90.000 habitantes. Se encuentra ubicado en la región norte del Cauca, en Colombia. Este municipio ha tenido importantes transformaciones económicas y sociales, entre las que se encuentra la combinación de su vocación agropecuaria con la instalación de empresas manufactureras que llegaron a la región en una cantidad considerable a raíz de la ley Páez de 1995, que otorgó incentivos tributarios de carácter nacional (exención de impuesto de renta) para las empresas que se constituyeran dentro de la zona afectada por el fenómeno natural de la avalancha en el río Páez, evento que ocasionó grandes pérdidas materiales y humanas e intensificó la pobreza. Además de la tragedia natural, esta región ha sido fuertemente afectada por la violencia. Es importante precisar que la organización empresarial Carvajal llegó a la región en 1967, mucho antes de la ley en cuestión, con Mancol que nace como una división de Cargraphics y da respuesta a una oportunidad de mercado de grandes posibilidades de libros animados. Esta compañía ha llegado a imprimir libros en 18 idiomas, a exportar a 50 países y a abarcar el 70% del mercado mundial de estos productos (<http://www.santanderdequilichao-cauca.gov.co>; libro conmemorativo de Carvajal 100 años).



El presente documento contiene su desarrollo organizado en cuatro partes. En la primera parte se presenta la estrategia metodológica de la investigación; posteriormente, en la segunda parte se expone el marco referencial; los resultados del estudio se muestran en la tercera parte y, finalmente, se presentan las conclusiones.

Estrategia metodológica

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

En cuanto a la comprensión de qué es la realidad, desde una postura ontológica, el estudio se encuentra en la categoría de los productos humanos, esto es: en el ámbito cultural/social, así la realidad social se entiende como una construcción, un ejercicio humano que da cuenta de los modos como se relacionan los seres humanos con el mundo,

mediante acuerdos subjetivos e intersubjetivos (Searle, 1995). Ahora bien, para aproximarse al conocimiento de la realidad, desde una postura epistemológica, el referente teórico de la investigación se ubica en el paradigma interpretativo y en función de la dimensión subjetivista, de acuerdo con el modelo propuesto por Burrell y Morgan (1979) para el estudio de las organizaciones de "dos dimensiones y cuatro paradigmas", asumiendo la postura de su planteamiento: el conocimiento se logra desde el punto de vista del individuo, siendo la verdad una construcción social⁷ donde el individuo se implica de manera directa.

La naturaleza de la investigación alude así a un estudio con enfoque cualitativo de corte narrativo, enfatizando en el

⁷ Si bien no se desconoce la tradición funcionalista en los estudios administrativos, se considera pertinente ingresar a los estudios organizacionales que no pretenden resolver problemas funcionales de las empresas, sino más bien explicar la naturaleza de los mismos, con una posición ontológica, epistemológica y, por supuesto, teórica, aspirando así a conocer los procesos y los mecanismos sutiles que permiten la constitución de un mundo definido de manera parcial, a través de versiones de este.

suceso local y en la particularidad. Además, la estrategia utilizada se enmarca en el estudio de caso, y como fuente primaria se tuvieron relatos de vida considerados narraciones.

Por una parte, los estudios de caso son una estrategia de investigación orientada a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares (Eisenhardt, 1991); por otra parte, los relatos y narraciones de las personas son recursos culturales (Galeano, 2009) que, en gran medida, dan sentido a la vida de las personas. Por lo tanto, investigar con los relatos de las personas contribuye a comprender, por ejemplo, cómo construyen las subjetividades, qué sentido dan a la relación laboral en sus vidas y qué papel juega la organización empresarial en todo ello. Igualmente, Piña (1988) resalta que los relatos de vida se proponen dar preponderancia a los sujetos "anónimos"; es así que el relato de vida hace alusión a la versión oral o escrita que un individuo presenta alrededor de un suceso. Para la presente investigación, el relato se solicitó en torno a la relación de trabajo con la empresa Carvajal y la ruptura de su relación laboral. Debe ser claro, pues, según Piña (1988), que la potencialidad del relato no se encuentra en ser reflejo fiel de lo que fue esa vida, sino que se trata de evidenciar emociones, relaciones y acciones entrelazadas, a través del tiempo, con las de otros y en un contexto particular, que para el estudio se traducen en empresa, contexto y participantes.

En la primera fase de la investigación, se realizó un estudio exploratorio/explicativo, con una revisión bibliográfica que permitió dar cuenta acerca de cómo y por qué, según las perspectivas revisadas, la organización empresarial se puede instaurar para incidir en la subjetividad de sus empleados.

Posteriormente, se continuó con un estudio descriptivo, comprendiendo que describir implica la aproximación para develar las estructuras significativas en las que se basa el sentido de la vida de los participantes, a través de una postura constructivista e interpretativa. En este sentido, son objeto de análisis los relatos producidos intencionalmente para recoger datos (en los encuentros con los participantes).

El análisis de los relatos se realiza a la luz de las orientaciones teóricas para identificar la construcción de subjetividad en torno a diferentes dispositivos desplegados por la empresa. Por lo tanto, se identifica durante el estudio, en un ejercicio de ir y venir entre la teoría y los relatos, la conformación de subjetividad a partir de los siguientes ejes conceptuales: la normatización (De Gaulejac y Aubert, 1993); la disciplina del cuerpo (Foucault, 1991) y el control del espacio físico (Thompson, 1979); la autodisciplina y el autocontrol (Foucault, 1980), y la adhesión psíquica (De Gaulejac y Aubert, 1993).

Para el muestreo, se utilizó la técnica "bola de nieve" de Galeano (2009). A partir del primer participante y para ampliar la fuente de informantes, los criterios de selección de estos se basan en el conocimiento, experiencia y pertinencia, así como la disponibilidad y disposición para participar en el estudio. Además, el muestreo fue progresivo y secuencial.

Aunque los interesados en participar superaban las 50 personas, se obtuvo de manera inicial el relato de 12 de ellas. En el análisis preliminar, sucedió el proceso de saturación en 4 participantes, toda vez que los informantes ya no estaban aportando información nueva en torno al objetivo de la investigación.

Se realizaron encuentros sucesivos con cada participante para reconstruir el relato de vida en torno al fenómeno de estudio; los encuentros fueron individuales. Con dos participantes se tuvieron dos encuentros y con los otros dos participantes, tres encuentros, con intervalos de dos semanas, y con una duración por encuentro de entre una y dos horas cada uno.

En consecuencia, el ejercicio de campo se realizó considerando los elementos narrativos contenidos en el relato de los participantes, que permitieran develar la incidencia de la organización empresarial en su subjetividad y las implicaciones ante la ruptura laboral.

En cuanto a los participantes, todos tuvieron una única experiencia laboral en Carvajal; su edad y experiencia es en relación con el 2011, cuando se termina la relación laboral con esta empresa. Los participantes son:

- Andrea (31 años): madre soltera, que vive sola con su hijo de 16 años en un pequeño apartamento alquilado, en un sector de estrato 2. Trabajó durante 12 años con la empresa, siempre con un contrato temporal, y en la planta productiva como operaria.
- Nidia (54 años): mujer separada, con dos hijos adultos; vive sola en una casa propia, ubicada en un barrio de estrato 3. Inició labores en Carvajal a los 16 años. Trabajó durante 38 años con contrato a término indefinido, como operaria de la planta de producción.
- Elizabeth (42 años): mujer casada, madre de dos hijos menores de edad. Vive en casa propia, ubicada en un barrio de estrato 3. Inició labores a los 17 años. Trabajó con contrato a término indefinido durante 24 años. Se desempeñó en varias funciones y cargos, primero, como operaria y, por último, en la estructura jerárquica de los mandos medios de la organización.
- Germán (65 años): hombre casado con 5 hijos. Inicia su trabajo en Carvajal a los 22 años con estudios

profesionales. Con 43 años de labores en la empresa, se encuentra en espera de la jubilación. Desempeñó varios cargos y culmina en la línea directiva de la empresa como Gerente.

Marco referencial

Los estudios organizacionales y su perspectiva posmoderna

El giro posmoderno en los estudios organizacionales se presenta, según Alvesson y Deetz (1999) a finales de 1980. Este giro implica la introducción de enfoques provenientes de las ciencias sociales y humanas para abordar los problemas de estudio, tanto en las temáticas a elegir como en las metodologías a usar. En los estudios organizacionales, como en otros campos de conocimiento, se expresa el agotamiento —si se quiere, rechazo— del pensamiento moderno para dar cuenta de los fenómenos sociales, que en últimas constituye una crítica al enfoque predominante.

De esta manera, el campo de los estudios organizacionales se ha nutrido de la teoría crítica, el posmodernismo y la idea de construcción social. En consecuencia, se han venido realizando trabajos que cuestionan las ideologías y prácticas dominantes (Alvesson y Deetz, 2005); por ejemplo, la teoría crítica se enfoca en la modernidad como proyecto incompleto, planteado por Habermas, quien pone de manifiesto la dominación de algunos grupos sociales, y los postmodernistas que se enfocan en los efectos negativos de la racionalidad y el progreso, viéndolos como el lado oscuro del proyecto ilustrado, que tiene exclusiones (Alvesson y Deetz, 2005).

Así las cosas, según Alvesson y Deetz (2005), Willmott (2003) y Karatas-Ozkan y Murphy (2010), se desarrollan líneas de análisis en torno a temas como el poder, la dominación, la subjetividad, la identidad, el género, la emancipación de los individuos, la racionalidad y la ideología, sugeridos como la reorientación para realizar estudios de la organización, para los cuales se hace indispensable el conocimiento y uso de las ciencias sociales y humanas. De acuerdo con esto, Cruz (2002) plantea que la reflexión a través de ellas conduce al conocimiento acerca de la condición y complejidad humana y de cómo se expresa en el mundo del trabajo y de las organizaciones. También se pueden considerar aportes de la sociología clínica, enfoque que reconoce lo multidisciplinario y lo subjetivo (de Gaulejac, 1999), e importantes contribuciones del psicoanálisis, que aportan a la comprensión del funcionamiento psíquico organizacional (Enríquez, 2007).

A propósito, Gonzales-Miranda y Gentilin (2012) identifican la teoría crítica-postmodernismo, el nuevo institucionalismo,

la sociología organizacional y el poder como los principales ejes temáticos en los estudios organizacionales. Por su parte, Fachin (2014) evidencia además el interés de los estudios en Brasil hacia el poscolonialismo, así como el conocimiento de formas organizacionales y de resistencia propias, y el tema del colonialismo epistémico en México.

En este campo, perfilar una línea de análisis sobre la organización empresarial como incidente en la subjetividad de empleados no es tarea fácil. Sin embargo, las reflexiones de algunas disciplinas, especialmente la sociología y la psicología social, acerca de lo que viene ocurriendo en el mundo occidental: los alcances de las organizaciones sobre los individuos, permiten una buena aproximación.

Es así como para Dufour (2007), bajo las modificaciones en el tejido social que se han venido presentado por las transformaciones del sistema capitalista y el modelo neoliberal, es importante comprender las condiciones a partir de las cuales se conforma la dimensión subjetiva, es decir, entender cómo se modifica el entramado simbólico en un espacio social. La organización empresarial viene a ser uno de estos espacios; así mismo, la presunción para su entendimiento radica en comprender que siempre los procesos de subjetividad —es decir, los que conforman individuos en sujetos— provienen de prácticas que ejercen una forma de poder (Foucault, 1991). Por tanto, en este apartado se presentan perspectivas teóricas conceptuales que se encuentran en la línea reflexiva antes descrita.

Liminares sobre la subjetividad

Descollar la subjetividad y su constitución implica pensar el proceso de su construcción; igualmente, dicho proceso se da por realizado solo a través del ejercicio de prácticas de poder. Es decir, si bien se reconoce la conformación de subjetividad mediante un proceso en interacción (Berger y Luckmann, 2006; Bourdieu, 1991; De la Garza, 1998; Lacan, 1954; Foucault, 1989, 1991), este se produce bajo ciertos límites en los que hay imposición de los significados de verdad, dada la asimetría presente en toda relación (Foucault, 1991) y, más aún, la presente en el ámbito de estudio: la organización empresarial donde la asimetría es mayor y más notoria en la relación organización-empleados (Thompson, 1998). En este apartado se delinea una aproximación a la concepción de subjetividad y ciertos mecanismos para su conformación, con lo que se permite la comprensión y posición en el estudio.

El mundo moderno produjo unos marcos referenciales, sobre los que se configuró la subjetividad moderna; de acuerdo con estos referentes, se hizo del ser humano un ser sujeto de derecho, en igualdad, libertad y solidaridad, esta última

entendida como algo personal⁸ (Taylor, 2006). El sujeto moderno es, en consecuencia, un sujeto cartesiano, dado, consciente e indivisible, con un pensamiento guiado por lo unitario y por la razón. Una vez la noción de subjetividad es puesta en escena, definir y comprender el sujeto se instaura en la agenda de las ciencias humanas y sociales. Así, se puede reconocer cómo, según Foucault (1991), en el marco de la revolución francesa ocurre un descentramiento de ese sujeto normativo, abriendo paso al cuestionamiento sobre su ideario como centro unitario y estable, para lo cual advierte que “hay dos significados de la palabra *sujeto*: sujeto a otro mediante el control y la dependencia, y sujeto amarrado a su propia identidad mediante la consciencia o por el conocimiento de sí. Ambos significados sugieren una forma de poder que sojuzga y sujeta” (p. 6). Foucault (1991), además, se interesa en cómo el sujeto se constituye de una forma activa, a través de prácticas de otros sobre el individuo y de prácticas de sí; estas últimas no son, sin embargo, algo que inventa el individuo mismo, sino que provienen de esquemas culturales y de grupos sociales que los sugieren o los imponen. De esta manera, para Foucault (1991) es posible caracterizar una serie de poderes: los de la familia, la medicina, la psiquiatría, la educación y los empleadores. A través de estos poderes o —mejor— mediante el ejercicio de sus prácticas, se logra la producción de ciertas subjetividades.

En la misma línea, para Bourdieu (1991), la subjetividad es un proceso de producción de significados que se puede analizar en el nivel individual o social. Ahora bien, estos significados no solo se generan por los individuos en interacción, sino que dentro de ciertos límites espaciales y temporales se vinculan con significados acumulados que los actores no escogieron (Habermas, 2008).

Poder, subjetividad y acción organizacional

Foucault (1991) propone el poder como algo relacional. Así, en las relaciones, este se ejerce a través de distintos mecanismos que se ajustan mutuamente, como los discursos de verdad que se producen generalmente desde alguna disciplina como, por ejemplo, las ciencias humanas, y que se ponen a circular en todo el tejido social, lo que implica la circulación de verdades y conjuntos de reglas que deben ser acatadas y seguidas. Este es el caso del ejercicio del poder con el encierro: el hospital, primero; después la escuela, y más tarde aún, el taller. Así mismo, Foucault (1991) tiene

en cuenta el ejercicio de poder bajo el contexto histórico en el que se producen los discursos de verdad, ya que son apropiados y dirigidos de acuerdo con una época y con sus requerimientos de producir los sujetos propios para ella. Se distinguen, así, las técnicas disciplinarias como métodos que consisten en controlar rigurosamente las operaciones del cuerpo de las personas, con el objetivo de garantizar una sujeción continua y persistente de sus fuerzas, para imponerles una relación de utilidad-docilidad (Foucault, 1980).

Para Foucault (1980), en cuanto se promulguen ideales revolucionarios de libertad y se abogue por instaurar constituciones democráticas, una legión de micropoderes se extiende por doquier. De esta manera, las normas —si se quiere, en un nivel micro— cobran mucha importancia y son las que se encargarían de organizar, disciplinar y castigar a quienes no las acaten. Por tanto, el poder disciplinario establece una suerte de “infrapenalidad” que castiga toda clase de conductas menores que, por supuesto, la ley ligada al sistema penal no contempla. La ley determina el encierro dentro de la prisión; las normas, por el contrario, imperan dentro y fuera de ella (Foucault, 1996). Esta apreciación permite pensar la empresa como un lugar privilegiado para estipular normas.

Ahora bien, en las sociedades organizadas, los efectos sociales de las organizaciones empresariales configuran una relación con los empleados que afecta los aspectos simbólicos de la existencia, como el estatus, el reconocimiento, la identidad e, incluso, la ciudadanía, que constituyen elementos vinculantes en la relación individuo-sociedad. Por tanto, la producción de sujetos que se disciplinan a sí mismos corresponde a mecanismos de poder (Foucault, 1991), en cuyo sentido es el alcance del poder organizado donde la organización se manifiesta como productora de significados, y la gestión constriñe a los sujetos sobre sí mismos.

La empresa influencia y potencia determinadas subjetividades adquiridas, en las que el individuo interioriza los valores y la filosofía de la empresa; en suma, interioriza todo el entramado del imaginario que ella misma produce. El sistema imaginario se inculca mediante la identificación de gratificaciones que se darán en la medida en que se cumplan los modelos impuestos, así cada individuo emprende el camino del cumplimiento para lograr su gratificación (De Gaulejac y Aubert, 1993). En suma, el poder organizado tiene su acción sobre las reglas de juego; el hombre, con su subjetividad así producida, responde de manera sistemática a modificaciones sistemáticas.

⁸ Diferente a los premodernos, cuya dependencia era de tipo universal en lugar de personal.

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

Los conceptos de *poder* y *técnicas disciplinarias*, propuestos por Foucault, permiten observar que existe una lógica común de funcionamiento en distintos espacios e instituciones, sean la prisión, el hospital, las escuelas o las empresas. Pues bien, en estos se expresan las formas de gobierno o regímenes de control que, por una parte, crean realidad y, por otra, producen sujetos. En este sentido, Thompson (1979) plantea que el tipo de disciplinamiento en la fábrica corresponde al del espacio físico, determinado con el encierro, el cronómetro y la vigilancia como sus ejes. Esta es, entonces, la dominación en el espacio-tiempo-labor-cuerpo, con la máquina constituyéndose también como un dispositivo de control.

Foucault (1980, 1985, 1991) explica que en dichas formas existen mecanismos y procesos disciplinarios, uno de los cuales consiste en imponer a los cuerpos tareas repetitivas, graduadas y con un meticuloso control del tiempo, donde se trazan engranajes que articulan a los cuerpos con los objetos que manipulan. Otro elemento importante en estos procesos y que se incluye en el arte o habilidad de gobernar sutilmente es la delimitación y especificación de los espacios, una distribución, por ejemplo, que comporta ubicaciones específicas que señalan jerarquías. En el caso de las empresas (más allá del piso de la fábrica donde esta distribución es tan evidente), se estaría pensando en los tamaños de las oficinas, el inmobiliario y los parqueaderos, que sirven de delimitación y separación simbólica de los individuos en la empresa y, aún, fuera de ella. En el trasfondo de esta delimitación, lo que subyace es la vigilancia y el control para todos. En el mismo sentido se encuentra el examen, el escrutinio y la interrogación, que se ligan de manera íntima al ejercicio del poder organizacional: es un dispositivo mediante el cual opera el poder tanto disciplinario (Foucault, 1980) como *managerial* (De Gaulejac y Aubert, 1993), que sirve para observar, cuantificar y regularizar, en función de los resultados que posibilita la permanencia y movilidad en ese espacio jerarquizado.

Tanto para Foucault (1980) como para De Gaulejac y Aubert (1993), la evaluación sanciona y vigila. A través de ella, se confiere a los sujetos una naturaleza individualizada y determinada, ya que permite clasificar a los sujetos: uno da la talla, el otro no; uno es exitoso, el otro es fracasado.

La gestión aglutina estas y otras prácticas que ejercen poder y contribuyen a la creación de subjetividades. Es en el nombrar, en el discurso de la gestión, donde se depositan los saberes, no provenientes —por cierto— de las ciencias humanas y sociales, que configuran el juego saber/

poder, que a su vez orienta la acción organizada antes señalada. De esta manera, se entiende que la lógica de las acciones de los individuos está sobredeterminada por la lógica del poder que se ejerce mediante las prácticas organizacionales. La gestión, en suma, vendría a ser el dispositivo de gobierno de las empresas y, según De Gaulejac (2005) —aunque está por verse—, de toda la sociedad.

Resultados de la investigación: conformación de la subjetividad de los empleados y su transgresión

La empresa se concibió como una versión construida y como un lugar de fijación de significaciones, que nombra y ordena el mundo, así como inculca (obrando como una forma de poder) los modos de reconocerlo a sus actores. Ahora bien, en la región Norte del Cauca, se encontró la particularidad del contexto mencionada por Cruz (1998), que consiste en la convivencia de distintos sistemas de pensamiento como contemporáneos, lo que significa, por una parte, que en las prácticas de gestión también coexisten y, por otra, que el ingreso a la modernidad se realizó por la vía del progreso instrumental, liderado por la empresa, y no mediante la eliminación y sustitución de sistemas de pensamiento

Con estos elementos se logró establecer la organización del estudio, en particular, como la primera en llegar a la región, encarnando la modernidad y representando trabajo asalariado, seguridad, estabilidad y progreso. Así se fijó como ese espacio sin límites, con capacidad de producir y fijar significados, en una región donde, bajo ciertas condiciones de posibilidad —entre ellas el abandono de garantías estatales, problemas de orden público, escasas oportunidades de desarrollo— se potenciaban individuos ávidos de emplearse y sujetarse a las ideas de una vida mejor, a través del trabajo en Carvajal.

La conformación de subjetividad desde la narrativa de los actores

Lo que categoriza al individuo [...] le imbuje una identidad, le impone una ley de verdad que él debe admitir y los demás han de reconocer en él [...]. Es una forma de poder que hace del individuo un sujeto.

M. Foucault

Mediante el análisis de los relatos de los actores participantes en el estudio, se posibilitó identificar el uso de dispositivos organizacionales en la conformación de su subjetividad.

Cabe precisar que por *dispositivos organizacionales*⁹ se entienden todos los recursos que la empresa utiliza y que son elementos de carácter "objetivo" (con todo lo relativo que esto significa), es decir, que están integrados por objetos materiales como las máquinas, por recursos tecnológicos como los sistemas de información y los métodos de trabajo, por estructuras jerárquicas de trabajo (con jefes, supervisores y encargados de impartir y controlar recursos a nombre —si se quiere— en representación misma de la organización) y por prácticas legitimadas (como las actividades de socialización y algunas de responsabilización). A través de estos dispositivos, se posibilita la movilización de la subjetividad (Lacan, 1954; Bourdieu, 1991); así, dichos dispositivos organizacionales vienen a ser, en palabras de Berger y Luckmann (2006), *mecanismos de subjetivación*. De esta manera, desde los relatos se da cuenta de las prácticas de la organización que ejercen como forma de poder y producen subjetividad.

Esta dinámica es posible apreciarla en cada caso: para Andrea su trabajo en Carvajal significaba la única oportunidad de obtener un contrato fijo, en ella este sentido la movilizó en torno al trabajo en Carvajal y no en torno al trabajo como categoría general. El mecanismo desplegado fue el más básico: la ilusión de estar siempre próxima a conseguir ese contrato a término indefinido. Así, Andrea como temporal prefería esperar su llamado de Carvajal que optar por trabajo con las mismas condiciones en otras empresas. Pero su sentido venía influenciado por mecanismos como las capacitaciones en las máquinas y para el tipo de industria de la empresa, con una suerte de especialización que tenía otro objetivador concreto: una lista de temporales que eran las de Carvajal. Aquello, además, movilizaba cierto sentido de pertenencia y de estabilidad: temporal, sí, pero preparada para Carvajal. Lo que se observa no es más que una normatización de individuos (De Gaulejac y Aubert, 1993) en dos categorías: temporales y fijos, que se traduce en perdedores y ganadores.

La diferencia entre término indefinido y temporal era mucha. Eso fue como una humillación; yo lo sentí así, como una humillación, porque uno se pone a pensar ahora "uno hubiera tenido algo por hacer...", "uno sí no les servía como fijo, pero como temporal sí". Tanto tiempo, viendo que era lo mismo; el mismo trabajo se hacía año

tras año; iba y decía: "¿este año me van a dejar fija?". No sé, no lo logré (Andrea, p. 5).

En cuanto a la flexibilidad, se expresa ya sea como especialización flexible, por parte de las empresas y las personas que laboran en ellas, ya sea como flexibilidad laboral, en su dimensión más amplia. En el caso estudiado, se evidencian ambas dimensiones: desde la narrativa de Andrea se ve la problemática en su nivel más amplio, estructural en la sociedad, de un grupo considerable de trabajadores que siguen siendo la mano de obra de base de las organizaciones empresariales de producción o servicios que laboran bajo condiciones precarias.

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

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

⁹ La noción de *dispositivo* a la que se alude se refiere a la propuesta por Foucault: los dispositivos son tanto prácticas discursivas como no discursivas, además de ser el medio. Los dispositivos producen formas de subjetividad; constituyen a los sujetos, inscribiendo en sus cuerpos un modo y una forma de ser, en línea con un conjunto de praxis, saberes e instituciones, cuyo objetivo es gobernar, controlar, orientar o dar un sentido que se supone útil a los individuos (Foucault, 1980, 1989, 1996)

para su vigilancia y control, todos estos, elementos que se reconocieron en el relato de Nidia.

Yo hablaba mucho, y a la jefe no le gustaba que habláramos en el trabajo. Yo no podía estarme callada, totalmente callada, todo el día: yo era alegre y extrovertida, hacía chistes y hacía reír a mis compañeras [...]. La lucha era por quién se "portaba mejor", como ellos nos decían, como querían...; a mí me costó demasiado, pero después ya no hablaba y me volví, como le digo, pues, tal vez como más seria, más gente. (Nidia, p. 6).

Así mismo, se encontraron la amenaza y el miedo a perder el trabajo como dispositivos para la obediencia, que, a juicio de Castel (2010), en la actualidad funcionan muy bien, porque cobran un sentido diferente en una sociedad caracterizada por la precariedad y la falta de empleo y garantías estatales.

Un día saqué valor y fui a hablar con el mismo gerente, que antes ya me había dicho que me iba. Él, como era grandote, se paró en frente, como encima de mí, y así, con la mano, me decía: "te vas, te vas, te vas", así en la cabeza, como machetazos, "te vas, te vas, te vas de la empresa". Yo me puse a llorar y, finalmente, dijo "ay no. ¿Qué es lo que querés?". Yo le dije llorando que le iba a suplicar, a rogar, a pedir que me cambiara a un área donde no tuviera problemas, donde me den trasnochadas y trabajo en festivos, porque yo sí rindo, yo produzco, yo soy buena trabajadora, y le mostré los papeles de la producción. Como que se condolió y me puso la mano en el hombro y me dijo: "bueno, te voy a ayudar, vas a trabajar todo lo que querás" (Nidia, pp. 8-9).

La empresa muestra algunos rasgos posmodernos, particularmente en la fragmentación de su estructura y en cuanto a la dimensión de la especialización flexible en su interior, que se pueden reconocer en los relatos de Elizabeth, trabajadora en la línea media de la organización, y Germán, en la línea alta. La fluidez y fragmentación puede hacer que los empleados sean más vulnerables a la tipificación de las identificaciones corporativas. En este sentido, la fabricación subjetiva se convierte en un aspecto más de la gestión en las organizaciones. Por su parte, en la narración de Elizabeth, se reconoce la creación de sentido y satisfacción a partir de su posibilidad de demostrar sus capacidades, así como produce significados en la medida de cumplimiento de cada reto que la empresa le da y que significa una oportunidad. Los dispositivos que se reconocieron, como el sistema de recompensas y la matriz de objetivos estratégicos, apuntan hacia la movilización de subjetividad de empleados autocontrolados. Así, la empresa pasa a inculcar una nueva ética donde la incidencia en la subjetividad es

tanto externa como interna; se trata, pues, de una construcción disciplinaria que enfatiza la importancia de no castigar los cuerpos, sino de corregir las almas (Foucault, 1980). En suma, en el relato de Elizabeth se puede observar la constitución de una subjetividad basada en el autocontrol y el autodisciplinamiento. Se reconocieron, además, relaciones significativas entre sentirse importante e indispensable, y la carga y responsabilidades laborales.

[...] todo el mundo con su matriz de objetivos estratégicos debajo del brazo para cumplir y eso era todo mundo presionando por todos lados, en la planta todo era "Elizabeth lo hace", "Elizabeth", "Elizabeth", "Elizabeth". Alguien se incapacitaba: "Elizabeth". Yo hacía de todo, en cada puesto; como fuera me tocaba aprender y aprendía. Luego, en otra área había cinco personas y, de un momento a otro, quedé sola, iba a trabajar hasta los domingos, sin extras, claro: siempre traía trabajo para la casa (Elizabeth, p. 19).

Se reconocieron también artefactos diferenciadores que movilizaban el sentido de importancia: el bípé, el computador, el poder de tener la clave de ajustes, todos elementos que ejercen un poder simbólico.

Poco a poco se fueron retirando los jóvenes universitarios del soporte y quedé yo sola con eso. Me dieron las claves de modificación y arreglos para el área de libros, y me volví indispensable con eso; me llamaban donde fuera y a la hora que fuera, para dar la clave y poder hacer ajustes. Todo eso nunca se vio reflejado en ninguna parte, ni en cargo, ni en sueldo, pero yo no sé por qué yo igual me sentía tan importante, tan indispensable (Elizabeth, p. 19).

Por otra parte, en el relato de Germán, reconocer la conformación de su subjetividad implicó su correlato de vulneración. Las prácticas de control y disciplinamiento que se reconocieron desde su narrativa se encuentran en estrecha relación con la incidencia en la psiquis en la cual se logra la adhesión a la filosofía promovida por la empresa (De Gaulejac y Aubert, 1993). Germán rápidamente reconoce el modelo que le permitió el ascenso a la línea alta: presionar lo que fuera necesario para rendir, generar resultados y obtener sus ganancias. Así movilizó el sentido de sus acciones. Hacía lo que debía hacer, avalado por la empresa: el mejor es el que consigue los mejores resultados en función de los objetivos y de la forma prevista en todo el arsenal de herramientas gerenciales.

Competíamos entre gerencias y yo, con esa vaina, era bien intenso, [porque] presionaba mucho a mi gente para que mi área y, por supuesto, yo siempre estuviéramos en los ganadores. Ganamos mucho; siempre estaba ahí en primera fila. Obtuvimos almuerzos de la calidad; ganábamos premios para el área; yo obtenía mi bonificación...

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

En dichas herramientas se inculca una relación entre el individuo y la empresa, fundada sobre el intercambio: el individuo da y la empresa también. Es una suerte de igualdad, donde se muestra que el que quiere ascender trabaja muchísimo, da resultados y asciende (De Gaulejac y Aubert, 1993). Esto dispuso en Germán su encajamiento en la filosofía del "dar-dar", que asimilada le resultaba estructurante no solo para producir significados, sino también para naturalizar tal esquema figurativo. Germán expresa su adhesión a la filosofía en los términos *nosotros, logramos, hicimos, obtuvimos*, tanto para referirse a las directrices como a su grupo de trabajo. Se puede afirmar que la adhesión, si bien es mediada por la empresa, no es a ella sino a la ética, la ideología y la lógica del esquema instaurado del dar-dar, constituyéndose en una forma de vivir, de ser, de sentir.

Ahora bien, entre las problemáticas de la adhesión se encuentra la imposibilidad de los empleados de cambiar cuando la empresa lo hace. Se reconoce en el relato cómo en su práctica gerencial Germán actuó en coherencia con el proceso institucionalizado en vigor; no obstante, ante el cambio de táctica de la empresa, su asidero se esfumó y vino el declive.

Empezó a moverse mucho la organización. Me fui quedando prácticamente sin gente, [porque] los fueron acomodando a otras áreas y me enteraba ya cuando no disponía de ellos; el presupuesto me lo rebajaron a la mitad y no tenía explicaciones claras de las razones. Me dijeron: "no hagas un show de eso, no hagas show de nada, las cosas cambian, la empresa ha cambiado y pues tú no lo has querido entender, aquí ya no queremos capataces y tu forma de ser, tu genio... Te conocemos, sabemos que eres furioso". Terminé en una pequeña oficina, exiliado, rebajado. (Germán, pp. 30, 31).

Desde este relato, se perciben focos de control subjetivo que han sido movilizados: la imagen, el poder, el dinero, en suma, el reconocimiento, que posteriormente es retirado. Así, sin los objetos concretos (bonificaciones, oficina que representa su nivel jerárquico, etc.), mediante los cuales se significa el mundo, no es exagerado proponer que la empresa incidió en la conformación de subjetividad de Germán, tanto como en su vulneración.

Por otra parte, un dispositivo común era la evaluación del trabajo en sus diversas formas y niveles que, como un correlato de la capacitación, reproduce el sentido del examen: "el examen combina las técnicas de la jerarquía que vigila y las de la sanción que normaliza. Es una mirada normalizadora, una vigilancia que permite calificar, clasificar y castigar" (Foucault, 1990, p. 189). Otros elementos comunes son la capacitación y la formación; con estos dispositivos se inculcan los sedimentos ideológicos que van asentando ideas sobre los rasgos, las características, las actitudes del trabajador de Carvajal. Estos son principios reguladores de la acción, que estructuran un conjunto de ideas, sentimientos, prácticas, imágenes y creencias de lo que se supone es el trabajo de cada uno en la empresa. Estos sedimentos crean sentido, formas particulares de comprender y significar.

De esta manera, se reconoció la conformación de subjetividad en la que los distintos dispositivos organizacionales ejercieron una forma de poder, de control, de disciplinamiento y de castigo, que, a su vez, sirvieron de vehículo y para la conformación de un sujeto que es "sujetado" a la ilusión, a la máquina, al trabajo, a sí mismo, a la doctrina.

Subjetividad transgredida: desde las voces de los empleados

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

M. Foucault

¿Acaso, en términos de Bauman (2000), Andrea, Elizabeth y Germán fueron expulsados a ser de nuevo pobres? La ruptura del vínculo laboral en sus casos entrañó falta de seguridad, desarraigo forzoso y un futuro incierto, considerando además que:

La pobreza no se reduce a la falta de comodidades y al sufrimiento físico. Es también una condición social y psicológica: puesto que el grado de decoro se mide por los estándares establecidos por la sociedad, la imposibilidad de alcanzarlos es en sí misma causa de zozobra, angustia y mortificación (Bauman, 2000, p. 64).

Ser pobre significa estar excluido de lo que se considera una "vida normal"; es "no estar a la altura de los demás". Esto genera sentimientos de vergüenza o de culpa, que producen una reducción de la autoestima. La consecuencia de ello es el resentimiento y el malestar, sentimientos que al

desbordarse se manifiestan en forma de actos agresivos o autodestructivos, o de ambas cosas a la vez (Bauman, 2000).

Estas son, entre otras, algunas de las consecuencias personales que Sennett (2000, 2006) pone de manifiesto al expresar que las organizaciones, para cumplir las demandas cambiantes de corto plazo del mercado, se acomodan a costa de los trabajadores. Esta situación es un poco la descripción en los relatos de los participantes. Andrea relata la justificación de su situación temporal, mientras Elizabeth narra cómo venían del cierre de una planta a otra y la lucha por conservar a como diera lugar sus empleos, ofreciendo incluso trabajar sin incremento de salario durante dos años, como sucedió en la planta de Mancol. Esta disposición se presenta de la mano con el discurso que emerge en los empleados:

La empresa no estaba en condiciones de continuar (Andrea, p. 2).

En Mancol estuve hasta que cerraron la empresa. Recuerdo que duramos dos años sin aumento de sueldo para ayudar, cuando nos empezaron a decir los jefes que [en] China, que [en] la India... nos informaban que la mano de obra era más barata. Nos decían que la gente por allá vivía en cambuches, que trabajaban prácticamente por la alimentación. ¡Y eso era cierto! (Elizabeth, p. 13).

Dicho discurso estaba articulado con el discurso que circulaba en la empresa, con lo que la empresa decía de sí misma en sus informes anuales. Por ejemplo, en el informe del 2009 el titular del apartado correspondiente a esta empresa de Carvajal decía:

Avanzando en la vía del crecimiento y la consolidación rentable y en su contenido: el año 2009 fue muy difícil, debido a la disminución de la demanda de artículos impresos generales y para capacitación, por causa de la crisis financiera, el aumento de la intensidad competitiva, la tasa de cambio –que cayó durante un periodo bastante largo por debajo de la barrera de los \$2000– y el impacto negativo de las relaciones comerciales con Venezuela, entre otros factores. Por ello, los resultados fueron adversos para la empresa y la industria en general (Carvajal, 2009, p. 32).

En el informe del 2010, la información publicada fue la siguiente: "el año 2010 significó grandes retos y dificultades para Carvajal Soluciones de Comunicación, evidenciados en una pérdida operacional de \$19.278 millones y una pérdida neta de \$31.096 millones" (Carvajal, 2010, p. 49)

Las empresas, según Sennett (2000, 2006), justifican todo su actuar para cumplir las demandas cambiantes del

mercado, así la reducción de trabajo, traslado de divisiones y cierres obedecen a razones de fuerzas externas de las empresas que las obligan a actuar de esta manera. En la misma línea, Aktouf (2008) plantea que este accionar empresarial se propicia por el pensamiento administrativo, basado en doctrinas de estrategias de competitividad y cadenas de valor, lo que les permite justificar la destrucción de empleos. Para Aktouf (2008), se trata de trabajadores amputables como una gangrena, necesarios para salvar la firma y el capital de los propietarios. Así, aunque circule este discurso y, de alguna manera los empleados lo articulen y sientan su preparación para la amputación, el daño no es menor en su subjetividad.

Me solté a llorar inconsolable. Qué triste que no hubiéramos podido salvar la empresa (Elizabeth, p. 21).

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

Consolidación de operación de Carvajal Soluciones de Comunicación:

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

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

- Traslado de colaboradores con sus familias a Bogotá. Este grupo de personas recibió un plan de apoyo que incluyó los costos de viáticos, hospedaje, seguridad social y acompañamiento durante la búsqueda de vivienda. Posteriormente, se hizo seguimiento a la adaptación a la nueva ciudad.
- Reubicación en empresas de la zona y en empresas de la Organización.
- Desvinculación: las personas que así lo decidieron se acogieron al plan de retiro voluntario ofrecido por la empresa, que excedía los requerimientos de ley, y recibieron talleres para la generación de ingresos a través de negocios propios o de orientación en la búsqueda de nuevos empleos con el acompañamiento de la Fundación Carvajal (Carvajal, 2011, p. 52).

Al año siguiente, la revista *Dinero*, en su versión *online*, publicó un artículo titulado: "La mala hora del negocio de impresión de Carvajal", el cual contiene los siguientes apartados:

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

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

Obregón reconoció que no habrá un recorte masivo de personal, "las personas que se están retirando ya fueron informados todos, de manera que no hay una desbandada, solo se trata de un ajuste, que consideramos que se puede hacer para estar a la altura de la industria", aclaró ("La mala hora del negocio de impresión de Carvajal", 2012, párr. 2, 4, 5).

Ante el discurso de verdad producido y circulado por la empresa y algunos medios de comunicación, puede decirse que se tuvo la posibilidad de una versión de este hecho mediante los relatos de los empleados que participaron en este estudio. De esta manera, las voces ignoradas tuvieron un lugar aquí. Desde sus relatos se pudo indagar las implicaciones en su subjetividad ante la ruptura laboral. Para Andrea, su paso por la empresa está marcado por la desilusión, el engaño y el maltrato. La ruptura de su relación laboral implicó en su subjetividad la deriva:

Ahora estoy como llegué; 12 años y no tengo nada, no logré nada. No sé porque nos tenían en tan mala estima, también a las fijas, las temporales, a la agencia, a recibir su liquidación y las fijas se quedaron haciendo fila para entrar a Carvajal. Ese día no se pudo ya entrar, pero en medio de un operativo bien miedoso. Estaba el ESMAD¹⁰, una "filisíma" de todos los trabajadores; una cantidad de guardias, que los habían traído de Cali: esos no eran de aquí. Pero una cantidad [grande]; eso fue duro, tan traumático. Hubo gente que se llenó de odio y, aún hoy día, no se supera, se odia eso, no pasa. Es que el trato de ese día fue como si hubiéramos sido lo peor (Andrea, p. 5).

Andrea estuvo durante 12 años asida y entregada a una esperanza, a una ilusión que, en palabras de Sennett

(2000), muestra el eminente fracaso del mundo laboral contemporáneo, donde las personas sometidas al trabajo flexible no logran estructurar una vida personal coherente, al no lograr vivir, sino meramente existir.

En el caso de Nidia, después de 38 años de trabajo duro, como correspondía, solo le quedaba "la tal pensión" y varias enfermedades. La disciplina y la norma se inscribieron casi literal en su cuerpo; la sujetó y vulneró su familia, su salud física y emocional. Pero es preciso aclarar que la ruptura laboral no fue el momento para ello; al contrario, la ruptura significó un momento de gran alegría, de liberación, dejar el uniforme...

[Me dijeron:] "Nidia, la empresa ha decidido que ustedes se vayan para su casa. Se les va a seguir pagando el básico hasta que ustedes se pensionen", y yo lo único que pregunté fue: "y hasta cuando tengo que venir"; yo me puse feliz, ni pregunté nada más, pensé "yo mañana traigo esa carta temprano", y al otro día fui a exhibirme en la planta toda emperifollada, hablando a gritos y feliz. (Nidia, p. 10).

El sujeto social producido en Nidia para la empresa, la trabajadora, sigue intacto con las huellas de ello en su cuerpo, esperando lo justo: la jubilación y viendo los réditos de su entrega. Es que para Nidia el trabajo era el eje central de su vida. Alrededor de él organizaba el resto de las actividades sociales y personales (cuidado de los hijos, limpieza del hogar y actividades en la iglesia.).

Lo que pasé con mis hijos: que no conseguía quién me los cuidara, llegar de trabajar y estar hasta las 11 o 12 de la noche "dele" a los pañales y al oficio. Finalmente soy lo que soy por Carvajal, aprendí a trabajar, a ser seria y conseguí mis cosas, mi casa, mi lugar aquí. Mi vida es Carvajal, le debo mucho, todo; me dieron la oportunidad de trabajar, me acogieron y me enseñaron; me hicieron "gente". Acuérdate que yo era toda mugrienta. Eso me costó estar con mis hijos y me costó cambiar, pero me dio mucho. ¡Qué tal: mi jubilación! (Nidia, p. 10).

Por su parte, la palabra que mejor describe el sentimiento de Elizabeth ante el momento de la ruptura laboral es *dolor*. Un dolor acompañado de incertidumbre y desconcierto. En este fragmento se observa el sentimiento de abandono que experimentó Elizabeth:

El día del cierre, llegué a la empresa y la gente [estaba] haciendo fila, y [había] ambulancias y todo. Pero es que la empresa se estaba curando en salud, después de lo que pasó en el cierre de Candelaria, que un trabajador intentó suicidarse dentro de la planta. El corazón se me quería salir; bueno, nos entraron a la planta, dirigidos para un

¹⁰ El ESMAD es una unidad de la Policía Nacional de Colombia "preparada para atender el control de disturbios, multitudes, bloqueos, acompañamiento a desalojos de espacios públicos o privados, que se presenten en zona urbana o rural del territorio nacional, con la eventual materialización de hechos terroristas y delincuenciales, para restablecer el ejercicio de los derechos y libertades públicas" (descripción extraída de www.policia.gov.co).

solo lugar, no nos quitaban el ojo de encima. Cuando llegó el presidente [dijo] que Carvajal cerraba operaciones en Santander de Quilichao. Yo buscaba y buscaba a mis superiores, pero no los veía; seguro a mí me trasladaban. Pero luego me incluyeron en la repartición por grupos. Había unas personas desconocidas para nosotros que empezaban a llamar y nos iban liquidando. Yo intenté preguntar por la reubicación, por mis superiores que me conocían, pero cuando esa señora, sin escuchar nada, sin conocerme, me entregó de una vez el cheque ya listo, hecho a mi nombre y la carta de renuncia, todo listo a mi nombre, solo para que yo firmara, pues no pude contener el llanto. Me dolió tanto. Yo no lo podía creer, la empresa se iba y simplemente me dejaba, ya no reubicaron, se acabó. Al ver cómo me puse, la señora llamó, no sé cómo, a un guardia y él me llevo hasta afuera, ahí me dejo, ya no era su problema (Elizabeth, p. 21).

Por su parte, Germán continuó con el contrato laboral, pero evidentemente hubo ruptura del vínculo. Las implicaciones en la subjetividad de Germán, puede decirse, fueron extremas: su condición laboral, su proyecto de vida, su salud física y emocional fueron vulneradas. De Gaulejac y Aubert (1993) plantean que, ante una situación como esta, el individuo no logra funcionar durante algún tiempo y que es probable un sentimiento de devastación que lo imposibilita de cualquier movimiento.

No hacía nada. En una oficinita de 2 x 3, dormía, jugaba en el computador o revisaba cosas de Internet. Entonces llegó mi hora de pensionarme; espero, y lo mismo: no hago nada, sino mirar la televisión. Mi jefe, el gerente, [era] un muchacho de unos 30 años, muy querido conmigo, muy amigable. Yo hace 7 años no hago nada, nada; ya se me olvidó hasta lo técnico, donde yo era tan bueno. El pelado me dijo "ahora venga de 7 a 2, y solo venga los martes y los jueves", porque pues con tanta medicación, ando adormilado, ahí voy muerto en vida. Al menos no me pasó lo de mi papá, que no se pudo jubilar (Germán, p. 33).

Pensar en las consecuencias emocionales de estas rupturas, más allá, pero sin desestimarlos, de los impactos económicos, familiares, identitarios e individuales, se instala en la pregunta sobre los vínculos entre el sí mismo y el trabajo.

Conclusiones

La narrativa como un modo alternativo de conocimiento puede considerarse como la trama, en lugar de la verdad o falsedad de la historia, es decir, como una versión de ella, de un hecho o de una situación que permite conocer de una manera alternativa versiones declaradas de manera

hegemónica, tanto por la ciencia como por los empresarios y los medios. De manera muy específica, en el caso estudiado, la versión de la ciencia tradicional, la empresa y los medios de comunicación muestra las estrategias empresariales de Carvajal que le permiten ser competitiva y, como no, sostenerse en el mercado y perdurar. En este estudio, sin pretensión de socavar las versiones antes mencionadas, se permitió conocer desde las voces de algunos empleados una versión íntima y personal del mismo suceso. Por supuesto, queda en la mesa el alejamiento de toda posibilidad de generalización, de la cual se ocupan muy bien los enfoques metodológicos tradicionales.

Por su parte, desde las narrativas en los relatos de los participantes del estudio, se identificó el despliegue de dispositivos organizacionales, que fueron variados y combinados; además, se logró establecer tanto elementos comunes como diferenciadores. Entre los elementos comunes se encuentran la formación y la capacitación como un mecanismo de inculcación ideológico, mediante el cual se asientan las ideas sobre los rasgos, las características y las actitudes del trabajador de Carvajal. Otro dispositivo común es la evaluación que se identificó como el medio por excelencia para calificar, clasificar y castigar.

En cuanto a dispositivos utilizados diferencialmente se distinguen el disciplinamiento, a través del cuerpo en Nidia, como el movilizador de su subjetividad, en su condición de trabajadora de base de la planta de producción. También fue evidente este dispositivo en Elizabeth, como empleada flexible, adaptable, cuya creación de sentido y satisfacción se basó en la posibilidad de demostrar sus capacidades, forjando su subjetividad a partir del cumplimiento de cada reto que la empresa ofreció y que significó como oportunidades. En Germán también se evidenció, en quien operó una movilización de su instancia psíquica de personalidad, por lo que él se adhiere a una filosofía que la empresa promulgó y avaló, y que vino a reforzar sus rasgos dominantes de personalidad. Finalmente, también se ve en Andrea, quien volcó su subjetividad en la ilusión y la esperanza de pertenecer a Carvajal como una trabajadora fija.

Cabe resaltar que en todos los casos se lograron identificar elementos concretos: objetos a través de los cuales se realiza el proceso de creación de sentido y producción de significado que moviliza la subjetividad. Se pudo observar la constitución de la subjetividad de los empleados a través de prácticas de otros sobre ellos, y también a través de prácticas de sí, que se vislumbran de manera más clara en los relatos de Elizabeth y Germán, donde a pesar de ser construidas e impuestas no se perciben como tal. Estas prácticas son el ejercicio del poder organizacional con el propósito de lograr producir sujetos útiles a sus objetivos.

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

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

Sobre las implicaciones ante la ruptura laboral, en primera instancia es posible concluir que, al indagar sobre este hecho en las narrativas de los participantes, sobresale el sentimiento de vulneración, de haber sido transgredidos. Entre los elementos característicos para que se geste este sentimiento se encuentra la forma como los empleados recuerdan y narran ese momento. Se sintieron, en general, engañados y maltratados. Particularmente, Elizabeth se sintió abandonada, mientras que Germán, derrumbado y acabado.

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

La organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao, a través de sus dispositivos, influyó en la subjetividad. Mediante la evaluación exacerbó la individualización promulgada en la modernidad y creó un sentido de competencia permanente; también forjó una imagen de "todopoderosa" e indispensable en los empleados. Al romper el vínculo laboral de la manera como se indagó en los relatos, se presentaron ciertas consecuencias. La imagen "todopoderosa" no cae, porque ella (la organización) permanece, las personas refuerzan así la culpabilidad de ser ellos quienes fallaron al no estar a la altura de lo que la organización les pidió. El sujeto habla de esta

culpabilidad, expresando dudas y esperanzas. En el mismo sentido sucede con la individualización, ya que el individuo logra autoresponsabilizarse por completo de la situación en la que queda, es decir: es expulsado de la relación. La amenaza y el miedo constante ante la ruptura del vínculo laboral encuentra su razón de ser, y el fantasma al que tanto se teme aparece para deambular con el nuevo "des-sujeto".

En todo caso, la indagación en los relatos permitió, en el caso estudiado, encontrar elementos que muestran los efectos en la subjetividad de los empleados cuando esta ha sido fuertemente influenciada en su conformación por la empresa, en tanto por fuera de ella no encuentran otros referentes a los cuales asirse. Se determinó que las implicaciones particulares son, en este sentido, personales y sociales: desarraigo, incertidumbre, exclusión, enfermedad física y mental, precariedad y pobreza.

Referencias bibliográficas

- Aktouf, O. (2008). *Halte au gâchis. En finir avec l'Économie-management à l'Américaine*. Montréal: Liber.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (2005). Critical theory and postmodernism: approaches to organizational studies. En S. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, & W. R. Nord (Eds.), *The SAGE Handbook of Organization Studies*. London: SAGE.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (1999). Teoría crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais. En S. Clegg, C. Hardy, W. Nord, M. Caldas, R. Fachin, & T. Fischer (Eds.), *Handbook de Estudos Organizacionais. Modelos de análise e novas questões em Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas.
- Barker, J. (1999). *The Discipline of Teamwork*. London: SAGE.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Berger, P., & Luckmann, T. (2006). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu/editores.
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. London: Gower.
- Carvajal Internacional. (2010). *Informe anual*.
- Carvajal Internacional. (2009). *Informe anual*.
- Carvajal. (2011). *Informe de sostenibilidad*.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo protecciones estatuto del individuo*. México: FCE.
- Cruz, F. (1998). *La tierra que atardece: ensayos sobre la modernidad y la contemporaneidad*. Bogotá: Ariel.
- Cruz, F. (2002). El mundo del trabajo y las organizaciones desde las perspectivas de las prácticas inhumanas. *Cuadernos de Administración*, 27, 13-22.
- De Gaulejac, V. (1999). Historias de vida y sociología clínica. *Proposiciones*, 29, 89-102.
- De Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion*. París: Seuil.
- De Gaulejac, V., & Aubert, N. (1993). *El costo de la excelencia: ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Buenos Aires: Paidós.
- De la Garza, E. (1998). Trabajo y mundos de vida. En E. León, & H. Zelman (Eds.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social* (pp. 75-91). Barcelona: Anthropos.

- Deetz, S. (1992). *Democracy in an Age of Corporate Colonization: Developments in Communication and the politics of Everyday life*. Albany: State University of New York Press.
- Deetz, S. (1994). The micro-politics of identity formation: the case of a knowledge intensive firm. *Human Studies*, 17, 23-44.
- Dufour, D. (2007). *Crítica de la postmodernidad. Gobernación y democracia*. Santiago de Cali: Universidad del Valle.
- Eisenhardt, K. M. (1991). Better stories and better constructs: the case for rigor and comparative logic. *Academy of Management Review*, 16 (3), 620-7.
- Enriquez, E. (2007). *Clínique du pouvoir. Les figures du maître*. Paris: Érès.
- Fachin, R. (2014). Memórias e posicionamentos em Estudos Organizacionais. *RBEO-Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 1-14.
- Foucault, M. (1980). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión*. México: Siglo XXI.
- Foucault, M. (13 de Marzo de 1985). "Cómo se ejerce el poder". *Siempre. La cultura en México*, 1264(Suplemento).
- Foucault, M. (1989). *Historia de la sexualidad, 1. La voluntad del saber*. Madrid: Siglo XXI.
- Foucault, M. (1990). *La vida de los hombres infames. Ensayos sobre desviación y dominación*. Madrid: La Piqueta colección Genealógica del poder.
- Foucault, M. (1991). *El sujeto y el poder*. Colombia: Carpe Diem Communications, Inc.
- Foucault, M. (1996). *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: Gedisa.
- Galeano, M. E. (2009). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit.
- García Canclini, N. (1989). *Culturas híbridas: estrategias para entrar y salir de la modernidad*. México: Grijalbo.
- Gonzales-Miranda, D. R., & Gentilin, M. (2012). Panorama del estudio de las organizaciones. Una caracterización del campo organizacional con base en tres ejes temáticos (2000-2011). *Análisis Organizacional*, 1(5), 1-28.
- Habermas, J. (2008). *Conciencia moral y acción comunicativa*. España: Editorial Trotta.
- Karatas, M., & Murphy, W. (2010). Critical theorist, postmodernist and social constructionist paradigms in organizational analysis: a paradigmatic review of organizational learning literature. *International Journal of Management Reviews*, 12, 453-465.
- Knights, D., & Willmott, H. (1989). Power and subjectivity at work. *Sociology*, 29, 761-782.
- Lacan, J. (1954). *El seminario, libro 2: El Yo en la teoría de Freud y en la técnica psicoanalítica*. Buenos Aires: Paidós.
- La mala hora del negocio de impresión de Carvajal. (2012, noviembre 4). Dinero. Recuperado de www.dinero.com/negocios/articulo/la-mala-hora-del-negocio-impresion-carvajal/148413
- Montaño, L. (2003). Modernidad y cultura en los Estudios Organizacionales. Tres modelos analíticos. *Iztapalapa*(55), 15-33.
- Montaño, L. (2004). *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Montaño, L. (2008). Cultura y violencia en las organizaciones. En R. Carvajal Baeza, *Gestión crítica alternativa* (pp. 335-366). Cali: Universidad del Valle.
- Piña, C. (n.º 383 de 1988). La construcción del 'sí mismo' en el relato autobiográfico. *Documento de Trabajo*. Programa Flacso-Chile.
- Sainsaulieu, R. (1990). *L'entreprise une affaire de société*. Paris: Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Saldaña, A. (2004). Creación, gestión y movilización del imaginario: experiencias en una empresa del espectáculo. *Iztapalapa*, 56, 247-266.
- Searle, J. (1995). *La construcción de la realidad social*. Barcelona: Paidós.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analyses. *Administrative Science Quarterly*(28), 339-358.
- Soto, A. (2011). Narrativas de Profesionales Chilenos Sobre sus Trayectorias Laborales: La Construcción de Identidades en el Trabajo. *Psyche*, 20(1), 15-27.
- Taylor, C. (2006). *Fuentes del yo: la construcción de la identidad moderna*. Barcelona: Paidós.
- Thompson, E. (1979). *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. España: Crítica.
- Thompson, J. (1998). *Ideología y cultura moderna: Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*. Mexico, D. F.: UAM unidad Xochimilco.
- Willmott, H. (2003). Organization theory as a critical science? En H. Tsoukas, & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp. 88-113). Oxford: Oxford University Press.
- Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. *Trabajo y sociedad* (16), 163-177.

