

XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2019.

# **Modos de subjetivación prescriptos en organizaciones. Tensiones y paradojas.**

Cornejo, Hernán.

Cita:

Cornejo, Hernán (2019). *Modos de subjetivación prescriptos en organizaciones. Tensiones y paradojas. XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-111/760>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ecod/kPt>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# MODOS DE SUBJETIVACIÓN PRESCRIPTOS EN ORGANIZACIONES. TENSIONES Y PARADOJAS

Cornejo, Hernán

Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Psicología. Argentina - Universidad Abierta Interamericana  
Facultad de Ciencias Económicas. Argentina

## RESUMEN

El presente trabajo se ubica dentro de los desarrollos de la Psicología del trabajo y de las organizaciones, con un enfoque crítico de los modelos funcionalistas dominantes, identificando esencialmente el despliegue subjetivo individual y social que se despliegan en las prácticas laborales. Su objetivo fundamental es poner de manifiesto las tensiones producidas para el interior de las organizaciones y empresas de nuestro contexto, entre los modos de subjetivación estructurales y propias de la gestión de las organizaciones prescritos y las propias dinámicas constituyentes subjetivas, que se desarrollan naturalmente como resultado de la interacción humana. La metodología sigue un diseño de tipo cualitativo con un seguimiento de la bibliografía sobre el tema para el armado de categorías de análisis que se analizan en entrevistas en profundidad con distintos estamentos de las organizaciones y empresas de sectores tradicionales y de última generación. Se llega a la conclusión que los sujetos internalizan dichos modelos de subjetivación prescritos pero que existen dinámicas favorecedoras para disminuir la tensión entre las mismas y las dinámicas naturales que se desprenden de la interacción.

## Palabras clave

Organizaciones - Modos de subjetivación - Tensiones - Paradojas

## ABSTRACT

SUBJECTIVATION MODES PRESCRIBED IN ORGANIZATIONS. TENSIONS AND PARADOXES

The present work is located within the developments of the Psychology of work and organizations, with a critical approach of the dominant functionalist models, essentially identifying the individual and social subjective deployment that are deployed in labor practices. Its fundamental objective is to highlight the tensions produced within the organizations and companies of our context, between the modes of structural subjectivation and those of the management of prescribed organizations and the own subjective constituent dynamics, which naturally develop as a result of human interaction. The methodology follows a qualitative design with a follow-up of the literature on the subject for the assembly of analysis categories that are analyzed in in-depth interviews with different levels of organizations and companies from traditional and cutting-edge sectors. It is con-

cluded that the subjects internalize these prescribed models of subjectivation but that there are favorable dynamics to reduce the tension between them and the natural dynamics that emerge from the interaction.

## Key words

Organizations - Subjectivations modes - Tensions - Paradoxes

## 1.- Introducción

El presente trabajo es un avance de la investigación acreditada “Influencia de los modelos de subjetivación prescritos por el capitalismo avanzado en organizaciones públicas y privadas de nuestra región.” En la misma se trabajan los modos en que el capitalismo actual establece diseños subjetivos a la manera de “buenas formas” a alcanzar y desarrollar, independientes de los contextos particulares en los cuales se llevan adelante las prácticas laborales específicas. La prescripción de modelos definidos a priori, ya fue desarrollado por autores como Foucault en sus desarrollos sobre el homo economicus neoliberal, estableciendo los distintos modos que asumió el mismo en las distintas épocas, desde ese ser de intercambio egoísta que buscaba lo mejor para sus interés en Adam Smith hasta el actual hombre de empresa, productivo y que llena toda su vida con un sentido completo de eficiencia, de siempre la agenda llena y de relaciones pragmáticas definidas en post de sentidos finalistas de ocasión.

Las empresas como espacio de inserción privilegiadas de las actividades laborales de los sujetos operan continuamente en la paradoja de definir en sus impulsores propios fundamentales (valores, misión, visión) sentidos comunes que sean percibidos por la sociedad como únicos y diferenciales en la generación de valor, pero a su vez encarnan una a una, similitudes estructurales en los modos de desenvolverse -esencialmente ligados a la adaptación continua al contexto- en la prescripción de diseños estructurales y culturales que asumen los tipos ideales de la tecnología de la gestión internacionalmente aceptadas y modos de subjetivación individual y social que evitan el fortalecimiento del lazo social, dinamizándose en operatorias calculadas y prescindentes de sentidos particulares y trascendentes para los sujetos.

Este trabajo intenta desarrollar las tensiones que se generan entre aquellos modos prescritos de subjetivación y las prácti-

cas habituales que se desarrollan en las organizaciones públicas y privadas de nuestra región, incorporadas más o menos conscientemente por gerencias o áreas de gestión de recursos humanos, poniendo esencial hincapié en sus posibles consecuencias sobre los modos de gestión y sobre los procesos de cambio que reclaman los nuevos contextos organizacionales. La importancia del trabajo radica en analizar en contextos organizacionales específicos de nuestra región dichas tensiones y los modos de trabajar sobre las mismas de producirse, avanzando sobre la solución de un problema habitual que enfrentan las empresas por las discrepancias entre los modelos dominantes prescritos y los reales, resultados de la interacción.

## 2.- Material y Métodos

El diseño de investigación desarrollado es de tipo cualitativo con posible triangulación con datos cuantitativos, que, a la manera de datos, contribuyan al análisis a realizar.

La metodología de trabajo consiste en una serie de momentos lógicos que se van desplegando. En un primer momento se hace una lectura crítica del conjunto de teorías, enfoques y concepciones sobre los modelos de prescripción de modelos subjetivos, para la determinación de un conjunto de categorías de análisis que, a la manera de matriz operativa, posibilitará y a su vez se enriquecerá del análisis realizado en campo. Dicha matriz se conforma por distintas categorías a definir de análisis en un eje y en el otro por distintos tipos organizacionales en donde se aborda el estudio (organizaciones con o sin fin de lucro, cooperativas, gobierno, organizaciones intermedias, etc.)

En un segundo momento se despliega un conjunto de entrevistas en profundidad con distintos estamentos de las organizaciones definidas, a partir de las categorías de análisis perfiladas, las cuales seguramente serán ajustadas por pequeñas muestras en las cuales se ajustarán. Este ajuste resignificará la definición de las categorías de análisis para la salida definitiva al campo. Se apelará además a una puesta en situación de procesos de decisión mediante el desarrollo a medida de instrumentos definidos para tal fin.

Se trabajaron con dos grupos principales de actores pertenecientes a empresas públicas o privadas, con o sin fin de lucro. Ambos grupos con N=30 están conformados por altos funcionarios de gobierno (ministros, secretarios, directores) y por otro lado por altos directivos de empresas medianas y grandes de dos sectores distintos elegidos a partir de diferencias estructurales que pudieran marcar diferentes estilos de gestión (alta tecnología y metalmeccánico), conformada por (titulares, gerencias generales y gerencias funcionales)

En dicho momento se trabaja también con juegos en el cual se replican las condiciones cotidianas en las que se despliegan dichos procesos. Otro instrumento de relevamiento de información son los diarios personales que se les proponen a los directivos donde registran sus pareceres en relación al desarrollo cotidiano de los tensiones entre lo prescripto y lo real de la interacción.

En el tercer momento se analiza la información sistematizándola a partir de software definidos para tal fin tales como SPSS 24, ATLAS TI 6, MAXQDA 10. Dichos sistemas favorecen en los distintos momentos del análisis la definición y ponderación de categorías, el perfilado del discurso, el ejercicio comparativo comprensivo, etc.

## 3.- Resultados

Los primeros avances sobre la problemática dejaron entrever que los funcionarios y directivos de organismos públicos y privados no tenían demasiado en claro los modelos desde donde desplegaban sus abordajes y evaluaciones sobre las dinámicas individuales y sociales que se desarrollaban en sus organizaciones.

Además, entre los aspectos a considerar en las entrevistas situaban entre otros factores:

- La dinámica del contexto
- Los estilos de liderazgo y dirección
- El análisis de la cultura organizacional y aspectos del clima laboral
- Los procesos de cambio enfrentados
- La estructura determinante de los problemas enfrentados

Esta generalidad que prácticamente abordaba todos los sentidos esenciales de la gestión, fue desagregada en componentes que, partiendo del relevamiento de otras investigaciones y puestas en situación en las entrevistas, dieron pie a una serie de categorías de carácter más operativas en su identificación y análisis.

Se pudo así identificar la existencia de los modelos prescriptos, profundizando en los modelos mentales personales y allí pudo notarse una mayor o menor tendencia personal al ajuste de dichos modelos, confrontados con la realidad específica que derivaban en la gestión cotidiana. No se pudieron identificar claramente perfiles de sectores o de empresas u organizaciones, que propendieran a un ajuste más pronunciado entre lo real y lo prescripto, si bien ciertas características propias del estilo de pensamiento y gestión en las empresas de desarrollo de software por ejemplo, demostraron poca tendencia a la adaptación de los modelos mentales.

El carácter rutinario de las actividades de los sectores tradicionales y de desarrollo maduro como el metalmeccánico, no tuvo una incidencia importante en la profundización de los modelos prescriptos -que quizás sean de los más fuertemente desarrollados- destacando de esta manera los aspectos subjetivos propios de los directivos y de sus dinámicas de operación específicas.

El carácter jerárquico jugó un papel importante en el estudio ya que los niveles de decisión táctico-operativos fueron más permeables a los ajustes en los modelos prescritos -que se demostró que asumían un poder relevante en la selección de personal y en el seguimiento y evaluación del mismo- en sus prácticas de gestión cotidianas.

#### 4.- Discusión

De acuerdo a Pujol “es en el hiato entre lo prescripto y lo real en donde el sujeto surge como agente de su propio trabajo.” (Pujol, 2012) por lo tanto la falta de distancia entre los mismos, o la falta -como presuposición no formalizada- de prescripción trae aparejados no pocos problemas en los procesos de subjetivación. Parece claro que tanto el sentido cerrado sin ambigüedades de lo prescriptivo como lo real de la imprevisión y el continuo ensayo y error, tensionante por la falta de reaseguros, dilematiza la posición subjetiva individual y social. Si como dice Dejours “la solución viene de la capacidad de soportar el error, es decir de la capacidad de sufrir.” (Dejours, 2010), ¿qué posibilidad de soportar el error tiene la empresa actual? ¿qué tipo de sufrimiento generan las empresas, que modo de afrontamiento existe en la propia condición del sufrimiento, si la propia condición de existencia de las empresas y su sobrevida parece orientarse a partir de “autómatas relacionales inteligentes”?

Después de varias décadas en que la Administración y algunas orientaciones de la Psicología del trabajo ignoraron o minimizaron el impacto de los modos de producción sobre los sujetos, desde hace varios años viene siendo un tema de relativa relevancia. Estas orientaciones que fueron históricamente anti conflictualistas tenían dificultades ideológicas, de prácticas disciplinares, etc., en aceptar esas orientaciones.

La prescripción de modelos de subjetividades por el capitalismo avanzado desde el punto de vista de la ideología neoliberal (Bazzul, 2012), desde el marketing (Wood, 2013), desde el trabajo comunicacional del sistema (Gill, 2018), desde el avance de los procesos que vulneran grupos sociales (Fineman, 2016), desde el punto de vista de los espacios y de la materialidad (Jeffrey, 2012)

Sin embargo el sistema pareciera comenzar a evaluar otros temas como el de la emocionalidad, así nuevos desarrollos introducen los mismos desde los años 90', abordando las influencias de las denominadas emociones discretas -entendidas como aquellas que pueden ser identificadas especialmente en función de aspectos temporales relacionados con sucesos específicos de la vida organizacional- estableciéndose correlaciones entre estas y diversos modos de comportamiento organizacional sea en forma negativa (la mayoría de los estudios) o positivas. Se piensa que estas investigaciones quedan a mitad de camino de un abordaje integral, separando de forma tajante los aspectos objetivos de la gestión y de las prácticas humanas que se desprenden de la misma; de los aspectos subjetivos considerados -desde este enfoque esencialmente- impredecibles y de difícil control. (Grandey & Sayre, 2019), (Newman, Joseph, & MacCaan, 2010), (Wang, 2015)

La subjetividad prescripta en el campo organizacional apunta a un sujeto proactivo -en lo que a eficiencia se trata-, relacional -en lo que concierne a los procesos-, competente y comprometido con la organización sometida a cambios continuos, proclive a que el campo laboral avance sobre la intimidad y el ocio, cogniti-

vamente dispuesto las 24 hs, del día, con un campo de acción de potencial global, experiencias laborales de tramos temporalmente cortos y variados, liderazgos situacionales, diversidad conformacional de grupos de pertenencia, multitarea, etc.

En las organizaciones coexisten diversos modos de concepción de la gestión, de los procesos, de la interpretación del contexto, de los clientes, de los colaboradores, etc., habitualmente subordinados a un enfoque dominante de cumplimiento de objetivos estratégicos, esencialmente ligados a mejorar la rentabilidad en las organizaciones con fin de lucro y en aspectos que remiten al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, en las sin fin de lucro. En ambos casos, suelen perseguirse sentidos que escapan a las definiciones de misión con las cuales se definen su sentido o razón de existencia como organizaciones, siempre enunciadas desde orientaciones valorativas trascendentes. Aquí surge la primera tensión entre la definición social del sentido de existencia de la organización y el real plasmado en sus prácticas cotidianas.

Los modos de subjetivación más allá de lo estructural del sistema, desde la vertiente de la gestión -en su recorte de desarrollo de procesos y marcos de interacción humana en continua dinámica- intentan ser formateados por los sujetos decisores, siendo per se cada vez más ambiguos dada la complejidad del contexto. La apelación continua al modelo de competencias no es casual si pensamos que las mismas son entendidas como saberes y prácticas puestas en acción, con un fuerte componente potencial de desarrollo ante lo complejo. Este enfoque reemplazó a la definición cerrada de saberes, capacidades, habilidades de antaño, dado la lógica del cambio continuo.

El enfoque de las denominadas tecnologías del Yo de Foucault ayuda a pensar esta singular determinación ya que

“son propuestos o prescriptos a los individuos para fijar su identidad, mantenerla o transformarla en función de un cierto número de fines, y todo ello gracias a las relaciones de dominio de sí sobre uno mismo o de conocimiento de uno por sí mismo” (Foucault, 1999, p.255)

Los sujetos son continuamente atravesados por estas tecnologías que son internalizadas en mayor o menor medida, sobre todo cuando son fomentadas en sus propios espacios de plasmación de la vida cotidiana, trabajo, familia, etc.

La tensión que opera en las organizaciones estaría directamente relacionada con aquellas personas, grupos, etc., que resisten al avasallamiento del diseño comportamental por sobre las dinámicas particulares del lazo social, intentando alisar las aristas propias de la interrelación humana, despejando todo tipo de ambigüedad del compartir, socializando los saberes productivos y evitando cualquier otro tipo de saber sobre la experiencia del otro, desarrollando culturas asépticas que descartan cualquier posibilidad de conflicto como emergente positivo de posibles cambios a realizar en la estructura del trabajo que imponen las nuevas prácticas de nivel mundial, cuando ni siquiera se había avanzado sobre el relevamiento de las capacidades del saber

hacer propias.

El trabajo disciplinar de la Psicología del trabajo y las organizaciones se la piensa en la articulación de los modos de subjetivación de manera que se respeten las formas propias de interrelación humana, en consonancia con los objetivos organizacionales. La mayoría de las empresas pequeñas y medianas, por ejemplo, no presentan contextos competitivos en los cuales el despliegue en el corto plazo haga esencialmente la diferencia en el crecimiento, por lo tanto pueden tener una resolución favorable de los modos de subjetivación a favor de las formas propias instituyentes.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Bazzul, J. (2012). Neoliberal ideology, global capitalism, and science education: Engaging the question of subjectivity. . *Cultural Studies of Science Education*, 7(4), 1001-1020.
- Dejours, C. (2010). Contribución de la Clínica del Trabajo a la Teoría del Sufrimiento. *Topía*, Virtual.
- Fineman, M.A. (2016). Vulnerability, advanced global capitalism and co-symptomatic injustice: locating the vulnerable subject. . *Vulnerability*, 53-72.
- Foucault, M. (1999). *Estética, ética y hermenéutica. Obras esenciales. Volumen III*. Barcelona: Paidós.
- Gill, R. &. (2018). Mediating neoliberal capitalism: Affect, subjectivity and inequality. *Journal of Communication*, 68(2), 318-326.
- Grandey, A., & Sayre, G. (2019). Emotional Labor: Regulating Emotions for a Wage. *Current Directions in Psychological Science*., 131-137.
- Jeffrey, A.M. (2012). Rethinking enclosure: Space, subjectivity and the commons. *Antipode*, 44(4), 1247-1267.
- Newman, D., Joseph, D., & MacCann, C. (2010). Emotional Intelligence and Job Performance: The Importance of Emotion Regulation and Emotional Labor Context. *Industrial & Organizational Psychology*, 159-164.
- Pujol, A. (2012). La tensión entre prescripto y real y su impacto en la calidad del trabajo subjetivamente percibida: un análisis clínico. *Actas Congreso*, 1-21.
- Wang, G. y Seibert, S.E. (2015). The Impact of leader emotion display frequency on follower performance: Leader surface acting and mean emotion display as boundary conditions. *Leadership Quarterly*, 577-593.
- Wood, D.M. (2013). Brandscapes of control? Surveillance, marketing and the co-construction of subjectivity and space in neo-liberal capitalism. *Marketing Theory*, 13(1), 47-67.