

# La empresa como territorio subjetivo

 José Miguel Segura Gutiérrez\*

 Lina Paola Vásquez Ávila\*\*

**Fecha de recepción:** 5 de marzo de 2024

**Fecha de aceptación:** 18 de marzo de 2025

**Para citar este artículo:** Segura Gutiérrez, J. M., & Vásquez Ávila, L. P. (2025). La empresa como territorio subjetivo. *Universidad y Empresa*, 27(49), 1-27. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.14264>

## Resumen

**Objetivo:** reflexionar en torno a las implicaciones que la empresa, en cuanto territorio subjetivo y eslabón del modelo neoliberal, provoca en la praxis vital de los colaboradores. **Metodología:** la reflexión se fundamenta en una revisión bibliográfica a artículos científicos y libros de investigación tanto de las ciencias humanas como sociales, a fin de establecer, desde un enfoque cualitativo e interpretativo, las tensiones moleculares que se activan y prologan desde la empresa hacia otras dimensiones de la realidad social y subjetiva del trabajador. **Resultados principales:** se estableció que la capacidad de combinar y alterar la vida que tiene el mercado y el actual uso de la tecnología llevan una continua sospecha, acusación y desconfianza entre los seres humanos, dada la opresiva instrumentalidad que caracteriza la actual dinámica laboral. **Conclusiones:** las diferentes formas de gestión e ideales administrativos que adoptan las empresas parecen no solo dirigirse a transformar al hombre en una “máquina” productiva, útil para el alcance de metas e indicadores contenidos en los planes de gestión organizacional, sino que también van permeando los modos de vida de los trabajadores.

**Palabras clave:** empresa; trabajador; subjetividad; bienestar.

\* Investigador junior y par evaluador del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (Colombia). Correo electrónico: [josemielsegura@gmail.com](mailto:josemielsegura@gmail.com)

\*\* Profesora de la Universidad de los Llanos (Villavicencio, Colombia). Correo electrónico: [lvasquez@unillanos.edu.co](mailto:lvasquez@unillanos.edu.co)

## The Company as a Subjective Territory

### Abstract

**Objective:** This text aims to reflect on the implications of the company as a subjective territory and a link in the neoliberal model, affecting the vital praxis of employees. **Methodology:** The reflection is based on a literature review of academic journals and research books from both human and social sciences, with the goal of establishing, from a qualitative and interpretive approach, the molecular tensions that emerge and extend from the company to other dimensions of the worker's social and subjective reality. **Key findings:** The literature review established that the market's ability to shape and alter life, combined with the current use of technology, leads to continuous suspicion, accusation, and distrust among human beings due to the oppressive instrumentality that characterizes today's work dynamics. **Conclusions:** Therefore, the various management approaches and administrative ideals adopted by companies seem not only aimed at transforming individuals into productive "machines" that serve organizational goals and performance indicators but also at permeating workers' ways of life.

**Keywords:** company; worker; subjectivity; work well-being.

## A empresa como um território subjetivo

### Resumo

**Objetivo:** refletir sobre as implicações da empresa como território subjetivo e elo do modelo neoliberal na práxis vital dos colaboradores. **Metodologia:** a reflexão baseia-se numa revisão bibliográfica de revistas acadêmicas e livros de pesquisa em ciências humanas e sociais, a fim de estabelecer, a partir de uma abordagem qualitativa e interpretativa, as tensões moleculares que são ativadas e prolongadas pela empresa para outras dimensões da realidade social e subjetiva do trabalhador. **Principais resultados:** a revisão bibliográfica evidenciou que a capacidade do mercado e do uso atual da tecnologia de combinar e alterar a vida conduz a um estado contínuo de suspeita, acusação e desconfiança entre os seres humanos, devido à instrumentalidade opressiva que caracteriza a dinâmica laboral contemporânea. **Conclusões:** as diferentes formas de gestão e os ideais administrativos adotados pelas empresas parecem não apenas ter como propósito transformar o indivíduo em uma "máquina" produtiva, útil para o alcance de metas e indicadores organizacionais, mas também influenciar profundamente os modos de vida dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** empresa; trabalhador; subjetividade; bem-estar.

## Introducción

Con la aparición de las primeras formas organizacionales de tipo sociocultural (el clan y la tribu), el hombre se ha visto enfrentado a una tensión permanente entre su naturaleza gregaria y su instinto de preservación. Esto en parte debido a que toda estructura social les exige a aquellos quienes desean pertenecer a ella la entrega de una porción de su autonomía, como requisito para admitirlos y hacerlos miembros de su cuerpo. Sin embargo, con la aparición de la dinámica mercantil, esta tensión se ha ido agravando,

dada la consolidación de la individualidad y el trabajo —en cuanto líneas rectoras de la productividad moderna—, que provocan que las empresas se conciban como organismos sociales, gestoras de una cultura organizacional y particular capacidad para afectar la subjetividad de quienes laboran allí.

Hoy por hoy, las empresas han tomado mayor conciencia de la huella emocional que dejan en sus colaboradores, al punto que muchos de estos se sienten ansiosos cuando están fuera de ella. No obstante, buena parte de esa sensación de abandono temporal, se debe a la fuerte incertidumbre que vive el mundo actual y de la cual tampoco escapan las organizaciones. Si bien es cierto cada vez el trabajo se realiza de manera más ágil e interdependiente, el desarrollo de habilidades y competencias en los trabajadores sigue siendo el factor explicativo de la productividad, así como de la sostenibilidad interna de la organización y bienestar de los trabajadores.

A través de la gestión de personal, la empresa ha ido transformando al sujeto-trabajador en una “máquina productiva”, en todo tiempo y lugar, que refleja en su rostro una vitalidad instrumentalizada, guiada por el acecho, la desconfianza y muerte. El crecimiento ya no es productivo, sino destructivo. Por ello, en una época de minorías, la empresa no debe verse como una teatralización de la vida, sino como un escenario posible para los devenires minoritarios. Estos garantizan una nueva subjetividad y cambio social significativo, cuya génesis parte de un trabajo responsable en sí mismo y los demás, “la indecisión e inacción son peligrosas” (Melfi, 2017).

En ese sentido, todo el mundo tiene una especie de sueño de cómo será su vida laboral; además, se interroga si contará con la paciencia y concentración que exige trabajar. En la actualidad, la empresa se asemeja a un campo de batalla, marcado por el imperativo del máximo compromiso y entrega de potencial por parte del trabajador. La intención de la empresa está en transformar a este último en un sujeto dócil, acrítico, preso de la aceleración; pero, a su vez, propietario de unas manos y voz restringidas, que ambientan el ritornelo del caos. Más que aceptarse, esto se tolera para no vivir penurias. De ahí las palabras utilizadas en el recurso dialógico introductorio a la película *Joy: el nombre del éxito*.

*Clarina:* No tiene sentido, no entiendo exactamente lo que pasó. No sé, que voy a hacer. Siempre he vivido así y lo perdí todo.

No sé, que es lo que debo hacer. Industrias Perdenton es lo único que conozco y ahora se lo llevaron todo. (Russell, 2015)

Ese es el escenario trágico, y común a muchas personas, quienes hoy sienten su subjetividad troquelada por causa del sistema económico neoliberal y la implementación de procesos de gestión en la empresa para su sostenibilidad en un mercado altamente competitivo, cambiante y orientado a la adopción de tecnologías digitales disponibles para su crecimiento, pero cuyo impacto en la praxis vital del sujeto trabajador lo lleva a intentar transformar dicha situación, ante las contradicciones que trae la misma empresa, cuanto territorio subjetivo y eslabón del modelo neoliberal.

El artículo adoptó un enfoque de análisis cualitativo que se respalda en la revisión bibliográfica y uso de recursos de narrativa literaria y audiovisuales, a fin de lograr una mejor conceptualización del tema abordado. En relación con la ubicación de las fuentes de literatura académica, se definieron varios criterios de búsqueda (título, resumen, palabras clave en torno al tema objeto de estudio), además de identificar algunas bases de datos específicas al área de las ciencias humanas y sociales, y cuyos resultados (artículos, capítulos de libro y libros) se involucraron en el proceso de reflexión, a partir de un ejercicio de lectura crítica.

## Problemática

El mundo laboral actual y la dinámica productiva generada por el consumo han hecho que durante los últimos tiempos se les exija a los trabajadores estar abiertos a nuevas posibilidades (*open to work*), al punto que hoy se ha pasado de un trabajo duradero y con fuertes vínculos emocionales a uno donde solo interesa la satisfacción monetaria. Esto porque se ha ido normalizando la idea que los empleos son cambiantes y que el mercado actual necesita estructurar los puestos de trabajo. Esa situación termina por afectar la previsión de futuro y estabilidad laboral. El trabajo ahora es más independiente y se concibe como un medio para comprar y consumir.

A escala global, los mercados laborales han venido experimentando problemáticas asociadas con el incremento de la desigualdad y la informalidad laboral. Las personas jóvenes recién ingresadas al mercado de trabajo sufren un creciente deterioro de la calidad de las ocupaciones y salarios, con implicaciones en sus trayectorias laborales y autonomía económica. Lo anterior, con su efecto en el capital económico y cultural de los trabajadores, quienes ahora deberán ajustar su proyecto de vida de forma estratégica a las nuevas oportunidades que se presenten en su contexto.

Esto da cuenta de qué modo “[...] la constitución de la subjetividad se produce en proceso, en movimiento. Por un lado, desde la relación consigo mismo, y luego, desde la interacción con el otro (espacio y piel) que me subjetiva” (Segura Gutiérrez, 2018, p. 453). El individuo, al buscar su propio interés en una realidad cada vez más compleja y desafiante, se tensiona y ello lleva a que él mismo sea el propio objeto de su lucha. En ese sentido, la subjetividad en el trabajo se concibe como un mecanismo por medio del cual el hombre interactúa dentro de la empresa y en relación con sus sistemas de organización racional del trabajo. Ello termina por afectar su psique y prospectiva inicial de lo que significa laborar (Carrillo et al., 2009).

Bajo la premisa de “aprovecha el momento, disfruta del presente”, sumado al bombardeo ininterrumpido de novedades, como producto de la revolución digital, los trabajadores sienten que nada les aguarda. Se perciben como una presencia débil, casi difusa, en un mercado laboral cada vez más competitivo y exigente de la ejecutoria de hazañas que rompan con la monotonía y activen su potencial, al tiempo que convierten al trabajador en empresario de sí. Aunque nada parece seguro y cambiar de un trabajo a otro tampoco asegura el éxito, sí se exige cierta adaptabilidad al cambio, lo cual a su vez genera incertidumbre en el sujeto trabajador.

La posibilidad de trascender como individuos está marcada por el aporte personal al caudal del tiempo; esto en razón a que el devenir solo será fructífero si surge una ruptura de la perspectiva de las cosas. Lo anterior, desde los procesos de administración del trabajo, visibilizaría la directriz económica que domina la gestión de personal y se orienta a procurar el aprendizaje necesario para que el trabajador pueda ampliar sus oportunidades de vida y existencia como si fuera un proyecto. En el primero de los casos, desplegando técnicas de motivación que transformen su cuerpo y mente hacia la rentabilidad de la

empresa, y en el segundo, no interesándose por el grado de satisfacción que este alcance como producto de su labor, la idea es mantenerlo expectante.

Dicha cuestión amerita un análisis de los impactos reales y cotidianos que la empresa y su cultura organizacional han tenido sobre el sujeto, su autonomía y ejercicio de libertad. Según Chaplin (1936), en su filme *Tiempos modernos*, la consolidación de las ciudades y en ellas de las industrias, en cuanto acontecimiento histórico, agudizaron la vigilancia, como manifestación del control del sujeto dentro del ritmo de producción, configurando así ciertos modos de acción administrativa y constitución subjetiva en los trabajadores. Ello ha favorecido la imposición de la sobreexplotación y desencadenado tensión laboral ante las metas pactadas en los planes de trabajo y logros que se van a medir en la evaluación de desempeño.

Esto ocurre porque en el modelo neoliberal las relaciones sociales se fundan en una lógica empresarial, competitiva y tecnocomunicacional que aumenta los flujos de consumo y atopía, en pro de aumentar el capital de los inversores, y en muy pocas ocasiones el ingreso de los trabajadores. En el marco del capitalismo avanzado, lo que interesa a la subjetividad capitalística no es el proceso de singularización, sino el acople o sujeción del sujeto a los propios modos de identificación que precisa la subjetividad dominante (Guattari & Rolink, 2006).

## Análisis

*Desde el quiebre a mediados de los años setenta, este país [Estados Unidos] ha sido el motor teórico y práctico para la elaboración y la difusión planetaria de un proyecto político que tiene como objetivo subordinar todas las actividades humanas a la tutela del mercado.*

Loïc Wacquant

## ***Gestión humana y subjetividad. El sujeto-trabajador bajo la condición neoliberal***

Se asiste a una época en la cual la permanencia y transformaciones en las prácticas de gestión de personal y direccionamiento mismo de la empresa se caracterizan por un uso excesivo del poder, orientado al sometimiento y sumisión de los trabajadores; pero también en pro de potenciar la productividad y rentabilidad económica de las mismas organizaciones, a partir del uso de dispositivos normativos, lógicas calculativas y estrategias de gestión, que en suma esbozan una nueva forma de administrar el personal.

Desde esta perspectiva, la gestión humana se ha ido orientando a determinar qué es y qué no es posible con base en el talento humano con que se dispone. De esta manera, advierte las posibilidades de crecimiento en el presente y proyecciones futuras para la organización, involucrando para ello la aplicación o uso de tecnologías psique y modelos administrativos metamórficos que, sin duda, impactan sobre los cuerpos, subjetividades y vida social de los trabajadores, y que es necesario analizar a fin de comprender aquellos acoplamientos, límites y jerarquías que priman en la toma de decisiones y configuración de la realidad laboral.

Si bien es cierto que las relaciones laborales han cambiado en los últimos años, el modelo que se sigue privilegiando desde las gerencias de personal es el conocimiento del contexto, sector, empresa, así como la experiencia relacionada con el empleo al cual se aspira. Esos requisitos aseguran, de entrada, el logro de objetivos organizacionales; pero, sobre todo, avizora la reducción del riesgo y aumenta la confianza en el recién reclutado.

Tal situación resulta siempre irresistible para la empresa, dados los actuales tiempos de aceleración, y que como contraparte terminan por afectar al sujeto trabajador, ante la imposibilidad de apaciguar la dinámica comercial y aumento del capital, en favor de hacerse a una vida libre, con tiempo para contemplar el silencio y reflexionar. “Todos los que se acostumbran es como si estuvieran muertos” (Capote, 1998, pp. 25 y 26).

Así, dentro de la proclama neoliberal, caracterizada por una economía de supervivencia, el impulso narcisista, sumado al rendimiento y la homogeneidad, esto va socavando la

esfera de lo social, para instalar en ella la depresión y el cansancio, al punto de producir sujetos aislados. Todo se ciñe a las directrices del mercado, que establecen como mercancías de consumo toda experiencia humana. Por ello:

El sujeto de hoy, descentrado del discurso de la razón dominante, se movilice hacia la generación de líneas de fuga que lo liberen de esa topografía estable (realidad) que lo ha sujetado en términos cognitivos, ideológicos y de relacionamiento social, capturando y regulando no solo la forma en que ha decidido existir sino también vivir dentro de diferentes espacios sociales y de relaciones de poder. (Segura Gutiérrez, 2020, p. 1)

A la fecha, la problemática de la subjetividad en el trabajo dentro del plano neoliberal se manifiesta por el malestar, el sufrimiento y la impotencia, derivados de empleos precarios, donde las prácticas de flexibilización y tercerización han favorecido la inseguridad laboral y desestructuración los colectivos de trabajo; además de visibilizar la sobrerresponsabilización de los trabajadores sin contraprestación alguna (Pujol, 2013). Esto está azuzado por el genio maligno del empresario de sí, que ha logrado anclarse en la vida de los trabajadores, al punto de exigirles iniciativa y capacidad de gestión, así como una orientación clara hacia el logro de resultados y adaptación al cambio.

Si bien es cierto, dentro de las actuales relaciones de producción los espacios laborales han cobrado más relevancia, debido a la adopción de prácticas de gobernanza organizacional, también es cierto que la subjetividad, parafraseando a Clot (2008), es incentivada y disciplinada, a fin de asegurar la individualización de las responsabilidades y ocultar la fragilidad de los vínculos laborales. Esto implica consideraciones éticas importantes en relación con la gestión de la subjetividad dentro de la actual lógica del trabajo. Como declara Zarifian (2001), la vida laboral se caracteriza por privar de toda potencia, capacidad y ánimo de cooperación al trabajador, haciéndolo un operador instrumental de la actividad que ejecuta y limitando su contacto o conversación con aquellos que comparten dicha actividad.

Luego de la pandemia, la tendencia por el desarrollo de una gestión humana centrada en el rendimiento y la forma de ejercer el trabajo, mostró cómo las modalidades de trabajo remoto e híbrido desencadenaron quiebres emocionales en el trabajador, que aumentaron

la conflictividad y descentraron ese supuesto equilibrio entre vida personal y laboral, y que involucraron encontrar un lugar (empresa) para trabajar y “proyectar su vida”. El foco de interés está en fortalecer el recurso humano mediante el desarrollo de modelos de trabajo híbrido, manejo de competencias digitales y enfoque en la ejecución de tareas a partir de objetivos organizacionales. Ello, sin duda, aumenta la productividad y compromiso laboral, desde el rol individual que cada trabajador desempeña.

Bajo ese orden de ideas, Varoufakis (2024) advierte de la existencia de una lucha mundial por dominar un nuevo orden económico y político, dependiente cada vez más de las oligarquías tecnológicas, cuyos brazos extensivos llevan a la sociedad a pagar un diezmo si se quiere transitar por la autopista de la información. Hoy la interacción con los dispositivos, redes sociales y aplicaciones involucra el cobro de una renta, sin producir capital, además de anunciar la aceptación por parte consumidor de servir, como eslabones en una cadena orientada a la creación de capital para las empresas, a partir del tuit.

Esta situación se ha venido desarrollando en razón a la privatización del internet por parte de grandes corporativos de Estados Unidos de América y China, así como a las medidas de salvamento que muchos gobiernos occidentales y bancos centrales dieron a la crisis financiera de 2008 (Varoufakis, 2024). Ello marcó un cambio histórico en relación con el poder hegemónico de algunos países, y la demanda de nuevas capacidades en las personas. Aunque en realidad la verdadera amenaza sea la entrada de dinero del extranjero para la compra de conglomerados, y la adquisición de negocios crecientes en la nube (plataformas comerciales en línea); plataformas a las cuales hay que pagar si se quiere acceder.

Tales circunstancias muestran cómo desde el trabajo se elimina su función integradora y de desarrollo de una vida digna para el individuo. La noción de trabajo le otorga al sujeto un lugar desde cual generar su propia narrativa existencial y dar sentido a la vida, dentro de esos marcos institucionales y prácticas sociales que lo tensionan y obligan a apropiarse de ciertos contenidos y significados en lo laboral, pero también a fabricar las fuerzas necesarias para afirmarse a sí mismo y lograr devenir.

Ante la fuerte concentración de la renta y la riqueza, sumado a la volatilidad del capital y opacidad en sus operaciones, se ha generado una desigualdad en el ingreso y el

desmoronamiento de la clase media. Esto en razón al cambio que ha tenido la educación y desarrollo tecnológico en el marco de la globalización, así como a la decisión de las familias de transmitir riqueza a sus descendientes. Por ese motivo, “la distribución de la propiedad es una cuestión crucial en el siglo XXI” (Piketty, 2009, p. 822). En palabras de este economista francés, la desigualdad se ha venido gestando como resultado de una posición de dominio por parte de aquellos que han heredado cierta riqueza y han logrado su incremento como producto de la especulación u otro tipo de operaciones.

En esa línea, Piketty (2009) ha planteado como solución a la variabilidad de las ganancias y mitigación de la desigualdad, gravar la riqueza y herencia, a fin de lograr una redistribución más igualitaria de estas. A mayores fondos disponibles para invertir en el mercado financiero, mayores son las tasas de interés, y por extensión la ampliación de la desigualdad en la riqueza. Este planteamiento no ha estado exento de críticas que acuden al argumento del esfuerzo individual y el mérito como factores tutelables por el Estado. Así, se recuerda cómo a principios del siglo XXI se apoyaba la culpabilización de los más pobres como rasgo distintivo del régimen de desigualdad (Piketty, 2009) y se exaltaba a los empresarios exitosos, es decir, aquellos que podían vivir de los ingresos derivados del capital y no solo dedicarse a su subsistencia.

Bajo este orden de ideas, cabe decir que *subjetividad* hace referencia a las particularidades que orientan la praxis vital del sujeto y lo hacen distinguible del mundo de los objetos. Por esa razón, cuando un sujeto actúa, no solo opera sobre sí mismo, sino que también afecta la realidad de otros, dada su naturaleza sensible, relación con el entorno y particular inclinación por su quehacer y los objetos que intervienen en su ejecución y en pro de su propia supervivencia. Esa cuestión lleva a plantear, como lo expone Higuitalópez (2011), que en la dirección de personas no solo sea necesario atender:

[...] a las técnicas utilizadas para realizar los procedimientos de reclutamiento, los instrumentos de selección, los procesos de formación, capacitación, evaluación, retribución y remuneración, los programas de incentivos, la organización del trabajo y el establecimiento de perfiles, así como el diseño de puestos de trabajo y su correspondiente táctica de formalización. (p. 77)

Adicionalmente, al carácter humano y social que la organización empresarial tiene y haría imperativo para los encargados de la dirección de personal considerar el trabajo como un acto humano, ya que esto genera identidad y facilita el relacionamiento social y reconocimiento personal de las personas como útiles. Más allá de toda técnica o criterio de rentabilidad, se trata de humanizar la administración:

El subordinado, de quien todos en la organización moderna predicán que es un ser humano como cualquiera otro, resulta sin embargo negado en la realidad efectiva, recortado y tratado como "otro" diferente, de modo que su condición de humanidad termina de hecho severamente afectada y recortada. (Cruz, 2003, p. 27)

Esa situación amerita abordar, desde una perspectiva más sensible y enfocada en las condiciones de existencia del sujeto trabajador, las prácticas de gestión de personal que se vienen dando en las empresas y que hoy las ha convertido en escenarios de precarización laboral, ante el excesivo control y vigilancia que se tiene sobre el trabajador, su actuar y pensamiento, dado el logro de objetivos. Lo importante es garantizar la productividad, calidad y eficiencia en el desarrollo de las tareas asignadas, al punto de ir imponiendo una pérdida del sentido del trabajo entre los colaboradores, quienes piensan que ya no hay nada que hacer ante ese encuentro *entre tigre con burro amarrado*.

La empresa, con sus procesos y procedimientos, ha esterilizado la vida laboral e ignorado de forma intencional las necesidades del trabajador, hasta hacerlo dócil. Ello muestra cómo "La precariedad se ha convertido en un arma que permite no solo explotar a los trabajadores a tiempo parcial, auxiliares y temporales, sino también suprimir el disenso, pues les infunde el miedo constante a perder sus empleos" (Giroux, 2018, p. 63). El gran éxito de la racionalidad neoliberal radica en configurar subjetividades y producir individuos que asumen su vida como si fueran una empresa, adoptando para ello, la competencia como regla de vínculo social:

Esa particular relación consigo mismo se consigue a partir de la difusión de un conjunto de valores y la internalización de una serie de pautas de conducta que definen un modo de existencia basado en mandatos: de autocontrol, de asunción de riesgos, de responsabilidad individual, de competir, de innovar, de emprender, de maximizar. (López-Ruiz, 2013, p. 143)

Se trata de factores asociados con la empresa privada y el mercado, pero sobre todo constitutivos del pensamiento gerencial surgido en el siglo xx y que inicialmente buscaba, a través de la gestión y sus diferentes dispositivos, asegurar el éxito y perdurabilidad de la organización empresarial, mediante la aplicación de criterios de eficacia y eficiencia, y la visibilización de los actores que participan de dicho proceso.

“Trabajar es comprometer la propia subjetividad en un mundo jerárquico, ordenado y restringido, atravesado por la lucha por el dominio” (Dejours, 2001, p. 3); mientras que la subjetividad se relaciona con la capacidad de una persona para sentir, experimentar por sí misma y verse afectada por lo que sucede a su alrededor. Bajo la consigna de liberar a la empresa de algunos costos, la adopción de prácticas de flexibilización laboral ha terminado por precarizar la vida del personal, volviéndolos intranquilos, desconfiados y poco cooperativos, incluso en su cotidianidad. Razón para que:

[...] las teorías de la gestión deben revisar algunos de sus postulados básicos para encarar los desafíos que enfrentamos, ya que la consideración de la subjetividad en el trabajo de la gestión se vuelve fundamental para garantizar tanto la movilización de las personas como el bienestar colectivo. (Chanlat, 2021, p. 37)

La existencia del sujeto-que-trabaja dentro del plano neoliberal está guiada por “la conquista del bienestar completo e ilimitado, el éxito empresarial de sí mismo y la acumulación sin fin de capital humano” (Arango Tobón et al., 2021, p. 18), es decir, por la economización de la vida y sus factores constitutivos más importantes: la incertidumbre y el riesgo. Hoy, esos elementos, desde la gestión humana, son incentivados a fin de impulsar en el trabajador el desarrollo de su potencial y uso irrestricto de la libertad hacia el consumo y culto del propio cuerpo. Se genera, entonces, una subjetividad precaria —dispuesta hacia la súplica, ruego y culpabilización—, pero facilitadora de la implantación de formas de rentabilidad basadas en la intensificación del trabajo y bajos costes laborales:

[...] la subjetividad precaria es la consecuencia de la actual fase del proceso de acumulación de capital en la que los modelos organizativos y los dispositivos de gestión de la fuerza de trabajo se orientan a la descualificación de las tareas, la inestabilidad en el empleo, la desigualdad social y la intensificación del trabajo. (López-Calle, 2018, p. 361)

Es una realidad derivada del cambio en las formas de producción, cada vez más georreferenciadas, tecnologizadas y ancladas al poder que el capital financiero tiene sobre el repertorio simbólico, material y subjetivo de los trabajadores, y que, sin duda, se han convertido en una situación común y problemática para la realización de sus rutinas cotidianas y trayectorias biográficas.

## ***Incertidumbre, trabajo y gestión humana. Tensiones y devenires del trabajador en la organización empresarial***

*De vuelta, preparó una sopa de tapioca y unas legumbres, comió temprano, se acostó y se obligó a dormir. Así laborioso y trivial, pasó el viernes quince, la víspera.*

Jorge Luis Borges

El trabajar anticipa una disposición hacia la convergencia de prácticas y sentidos, propios del ámbito organizacional, en el cual busca emplearse el trabajador, y cuyo efecto multiplicador se extiende hoy a la organización del trabajo cotidiano. Entonces, la adaptación a los cambios actuales ocurridos en el mundo del trabajo genera ciertas tensiones ante el cumplimiento de metas individuales y aceleración de los ritmos de producción y tiempo social, que provocan complicaciones laborales y sacrificios que, en suma, develan una total incertidumbre por parte del trabajador.

Con las nuevas exigencias y actividades que se suman a la vida laboral y cotidiana del trabajador, es difícil intentar estar seguros de alcanzar las metas fijadas; por el contrario, se hace evidente afinar las competencias propias y capacidades administrativas para llevarlas adelante:

El sentido personal de la actividad laboral constituye una formación subjetiva que integra, se integra, en una compleja trama dinámica de expectativas, fines, motivos, percepciones, juicios, etc., que, con un desigual nivel de conciencia, directa (y también indirectamente), caracterizan lo que aquella representa para el sujeto. (Díaz Gómez & González Rey, 2005, p. 375)

De allí que, para muchas personas, el trabajo es ese conjunto que abarca situaciones, cuyo foco se centra en el esfuerzo físico o intelectual e involucra relaciones de poder, aceptadas a nivel sociocultural, dado que atienden a necesidades o intereses de carácter vital, que en ocasiones no pueden ser provistas por el Estado o el mismo sujeto, y que como consecuencia terminan por modelar la realidad material y subjetiva del trabajador.

Ante la hegemonía del mercado, las orientaciones subjetivas y biográficas del trabajador se han ido inclinando hacia una fuerte individualización de la experiencia laboral, negociaciones de corto plazo y “gaseosa” proyección de su futuro laboral. Esto en parte justificado por los cambios que, en materia económica, política, cultural y tecnológica, se han dado durante las últimas décadas y cuyo origen está en la reestructuración capitalista y modernización neoliberal de la producción. Tales modelos, al ser adoptados por las organizaciones, definen nuevas exigencias subjetivas por parte de los actores laborales, en especial para quienes ingresan por primera vez al mercado laboral moderno (Soto, 2008) y que no vacilan en mostrar su particular gusto por la capitalización y autorrealización individual a toda costa.

Se trata de un sujeto autoproducido por la intervención de las estrategias empresariales —en cuanto dispositivos de subjetivación desplegados desde el modelo neoliberal— que activa el deseo y hace imperativo la maximización de las capacidades y atributos de la persona, a fin de convertirlo en “empresario de sí mismo” (Laval & Dardot, 2013), en el interior de la organización a la cual pertenece.

Sin duda, dicha situación facilita la aparición de tensiones a partir de la competencia individual que se despliega entre pares y de la idea de futuro que aparece compartimentada en tres estadios. El primero de ellos, como “congelado”, es decir, no pasa nada, sucede en un continuo; el segundo, sumido en una idealización que romantiza la relación laboral sin reparar en la realidad, y, por último, aquel que se ofrece con las condiciones mínimas y queda la explotación de uno por sí mismo para sobrevivir. “En el régimen neoliberal de la autoexplotación uno dirige la agresión hacia sí mismo. Esta autoagresividad no convierte al explotado en revolucionario, sino en depresivo” (Han, 2014a, p. 18).

Dada la presencia de este tipo de escenarios, resulta claro que, ante las actuales coordenadas políticas y de economía mundial, la relación que establece el sujeto trabajador con

la empresa adopta un cariz instrumental, a fin de garantizar que la producción e ingresos para esta última no sean afectados. Para la empresa la experiencia laboral debe orientarse a facilitar la individualidad y capitalización tanto del trabajador como de la propia organización. Cada uno es un trabajador que se explota a sí mismo en su propia empresa.

Se trata de un régimen de terror, en el cual los más fuertes sobreviven y aseguran un futuro capitalizable y benéfico para su proyecto biográfico y laboral, pero en que se desconoce el devenir social para el trabajador dentro de estas organizaciones, dada la presencia de factores psicosomáticos como la frustración, el sufrimiento y demanda continua de habilidades y actitudes para la propia gestión y de la empresa. “Quien fracasa en la sociedad neoliberal del rendimiento se hace a sí mismo responsable y se avergüenza, en lugar de poner en duda a la sociedad o al sistema. En esto consiste la especial inteligencia del régimen neoliberal” (Han, 2014a, p. 18).

Ese panorama no ofrece muchas posibilidades para la realización vital y ocupacional del trabajador, salvo si este se capacita, asume con relativa pasividad el estado de las cosas o se arriesga a reinventarse cada tiempo para sentir orgullo de sí mismo, y así seguir rindiendo. Cada uno es dueño y cautivo en una persona:

Hoy creemos que no somos un sujeto sometido, sino un proyecto libre que constantemente se replantea y se reinventa. Este tránsito del sujeto al proyecto va acompañado de la sensación de libertad. Pues bien, el propio proyecto se muestra como una figura de coacción, incluso como una forma eficiente de subjetivación y de sometimiento. (Han, 2014a, p. 11)

En el plano neoliberal, el deseo es producido y autoincorporado en la psique de las personas, al punto de socavar la propia subjetividad y configurar así cierta materialidad del deseo mismo, a partir de la desaparición de las fronteras entre la dimensión laboral productiva y vida privada de las personas. Gravita en torno a las necesidades de realización personal, subsistencia y logro de la competitividad exigibles desde el sistema económico.

Ante la complejidad que acompaña a la organización empresarial, y cuyo marco de actuación se define por la supervivencia y crecimiento a largo plazo, la cultura del rendimiento y la productividad terminan por imponerse, haciendo, como lo señala Han (2014b), que los trabajadores optimicen sus habilidades y competencias, en pro de conformar una

masa-enjambre, en la cual estos se despojan de su propio perfil. Al concebir a la empresa, como un aglutinador de estrategias, personas y recursos, es claro que:

[...] los mecanismos de selección y retención laboral se inclinan más por aquellos trabajadores con una actitud pasiva y cumplidores de las tareas asignadas, en ellos se facilita la aplicación del biopoder derivado de los ejercicios racionales y estratégicos de administración, cuya rutinización, favorece la modulación de la subjetividad, y garantizan la conservación del vínculo. (Segura Gutiérrez, 2023a, p. 6)

La gestión de personal actúa como dispositivo gerencial, cuando además de hacer visible la prevalencia de un conjunto de saberes instrumental, es apropiado por el hacer gerencial, a fin de mejorar la productividad y gestionar nuevas subjetividades laborales. “Esto en virtud a que todo dispositivo, tiene la intención de asegurar un dominio un campo de actuación, que, para el caso, vía procesos como la gestión de personal favorecerían la competitividad y perdurabilidad de la empresa” (Segura Gutiérrez, 2023b, p. 14).

En una época en que la transformación del sujeto se desliza a la constitución como empresario de sí, no es de extrañar que la constitución de la subjetividad en el mundo del trabajo esté orientada al cumplimiento de obligaciones autoimpuestas como producto de la naturalización del trabajo. La realidad capitalista contemporánea se presenta como un universo donde al mismo tiempo “no pasa nada y puede pasar cualquier cosa” (López Petit, 2009, p. 30).

Ante la incertidumbre ya generalizada y el dominio y sujeción de la vida humana, el yo aparece como un “ser marcado”, como una marca comercial ante los/as otros/as, que responde a un imperativo de valorización continuo y asfixiante: “vivir, hoy, implica constituirse en unidad de movilización” (López Petit, 2015, p. 101), así como de la “imposición del ‘ser precario’” (López Petit, 2009, p. 65). Esto dado que la gestión de sí mismo se moviliza de forma azarosa hacia él éxito y la aprobación social. Entre tanto, la precariedad hace vulnerable al sujeto, dentro de un contexto caracterizado por bajos niveles de empleo, una elevada inflación y mucha pobreza, situación que le impide quejarse al sujeto trabajador.

Las quejas cuestionan el estado actual de las cosas y le otorgan rostro y voz a las demandas. Además, la queja “provee una lente, una forma de notar, de atender las desigualdades

y las relaciones de poder desde el punto de vista de quienes intentan desafiarlas” (Ahmed, 2021, pp. 43 y 44). A manera de ejemplo, Segura Gutiérrez (2023a) plantea que:

Un docente que piensa y se queja desde el aula, en tanto espacio de socialización y generador de modos de vida, es un sujeto que, de forma concreta, ha potencializado el pensar por sí mismo y reflexionado sobre su actuar, al punto de ser consciente de cómo dicha experiencia alimenta sus aprendizajes y visión del mundo que lo rodea. Pero también, de cómo la reflexión sobre lo que se hace, es la pauta para seguir adelante ante la sujeción que se da en la universidad contemporánea y en especial en aquellas de carácter regional, en donde la ausencia de vigilancia, captura política y prácticas clientelistas y nepotistas están a la orden el día. (p. 147)

Lo importante en el momento actual, dadas las encrucijadas o bifurcaciones biográficas a que se enfrenta el trabajador como producto de las actuales transiciones laborales, está en cumplir con los indicadores de resultado y responder de manera eficiente al compromiso y oportunidad dadas (confianza). Esto implica cierta flexibilidad y adaptación a las condiciones de subsistencia derivadas de una economía de mercado, cuyas características más relevantes son la dominación, la pobreza y la marginalidad.

Esos factores inciden en la realización de las trayectorias vitales de los trabajadores, pues su linealidad temporal los hace identificar cambios que no necesariamente se constituyen en puntos de inflexión —acontecimientos que causan ruptura biográfica y cambian el destino de las personas—, pero sí agencian en el sujeto trabajador reorientaciones de su proceso de forma inmediata o en el largo plazo. Ello deja ver el fuerte ligamen entre individuo-estructura socioeconómica y su incidencia en las trayectorias vitales:

[Se asiste] a una época en donde las expectativas frente a lo que vendrá mañana minan la vida de las personas. Mientras los compromisos sociales y desarrollo de cierta capacidad anfibia, para obtener lo que se desea, van amarrando al sujeto, en un remolino de instrumentalización, que no solo lo hace sucumbir al deseo, sino también transformar su propia naturaleza humana. (Segura Gutiérrez & Vásquez Ávila, 2022, p. 3)

Un ejemplo de esto se puede advertir en las transformaciones corporales que los propios sujetos gestionan en pro de alcanzar sus sueños, como producto del imperio mercantil y de

consumo que ha colmado la cotidianidad actual y resquebrajado la tradición colaborativa y cooperativa que caracteriza al sujeto humano-social, generando:

Una cacería de hombres, ejecutada por otros hombres, cuyas motivaciones se ubican en el plano de lo individual y una visión pesimista e instrumental del futuro, que los hace proclives a generar circunstancias de beneficio, para garantizar su propia existencia, pero sin preocuparse por las condiciones de existencia del otro. (Segura Gutiérrez et al., 2022, p. 21)

Esto en razón a que la preocupación por el buen vivir y la posibilidad de hacerse a una buena vida están orientadas por la superveniencia, el cansancio y la transparencia, en el sentido que le otorga el filósofo Byung-Chul Han a estas nociones, y no por la atención profunda y autorreflexiva que el sujeto hace de sus propias actuaciones humanas dentro del contexto social. El sujeto “Ha perdido la mirada *prolongada, despaciosa y posada*” (Han, 2023, p. 17. Cursivas del original), para habitar ahora en la incertidumbre y vivir sus impactos.

## ***La agonía del tiempo laboral***

La angustia que acompaña hoy a un sinnúmero de trabajadores en el mundo, producto del impacto socioeconómico y sanitario dejado por la pandemia por covid-19, parece irradiarse desde el exterior bajo un aire contaminante que no solo invade la vida cotidiana, sino también el conjunto de interacciones que se dan en el mundo laboral y cuyo marco temporal se caracteriza por la desolación y agonía ante las posibilidades reales para vivir, dado el acecho permanente de la digitalización del mundo:

Ante un tiempo tan accidentado y largo como el generado por la pandemia del nuevo coronavirus, el sujeto ha visto como su posibilidad de elección ha sido desplazada, por la idea fija de autoconservación y utilización de tecnologías informáticas y digitales para mantenerse en contacto con el mundo y otros seres humanos. (Segura Gutiérrez & Vásquez Ávila, 2022, p. 173)

Entonces, se corrobora de esta manera que “lo único que podemos conseguir los que estamos aquí es lo que saquemos de nuestra mente” (Munro, 2010, p. 31). La crisis de la covid-19 ratificó la presencia de unas relaciones sociales superficiales, dependientes de los

avances digitales y canales de socialización virtual, guiados por el interés particular y cultura monetaria, en cuanto producto de la hegemonía del mercado y unilateralidad del poder, para gestionar autenticidades únicas que atomizan lo social. En otras palabras, de configurar un sujeto cuyo máximo propósito está en “ser y valerse por sí mismo”, asumiendo para ello un carácter retraído y desobligado hacia los otro(s):

En el marco del neoliberalismo enclave de bioseguridad por causa del covid-19, este ha terminado orientando sus flujos hacia un control global, abierto y continuo sobre lo vivo, cuya génesis está en la implementación de redes globales de vigilancia, cargadas de silencios inquebrantables y acciones localizadas, que buscan gestionar y articular instancias políticas y gubernamentales en pro del establecimiento de modos de relación no codificados, pero con una fuerte incidencia en el ámbito personal. [...] fenómeno que no solo convierte en fetiches a algunos productos, sino que, a su vez, hace del trabajo y el dinero el motor de la sociedad capitalista, favoreciendo así la formación de una subjetividad de tipo consumista que, a su vez, fortalece el individualismo mercantil. (Segura Gutiérrez & Vásquez Ávila, 2022, p. 187)

Esta situación no solo afecta la actitud del trabajador en el desarrollo de sus labores, sino que, a su vez, también mina su confianza en el progreso y consolidación del propio proyecto autobiográfico, pues lo que cuenta como indicador de su eficacia es el cumplimiento de la tarea asignada y aseguramiento de sus propios fines, incluso aceptando para ello la sobreexplotación o rutinización. Desde el régimen neoliberal del rendimiento:

[...] la explotación ya no se produce como alienación y desrealización de sí mismo, sino como libertad, como autorrealización y autooptimización. Aquí ya no existe el otro como explotador que me fuerza a trabajar y me aliena de mí mismo. Más bien, yo me exploto a mí mismo voluntariamente creyendo que me estoy realizando. (Han, 2020, p. 64)

Ante la urgencia por dar cuenta del alcance de indicadores y logro de metas establecidas en sus planes de gestión, el trabajador maximiza sus capacidades, en pro de incrementar su rendimiento y asegurar, ante la mirada inquisidora de sus superiores, ser eficiente, y así lograr el beneplácito de la organización. “Cuestión que subraya cómo el esfuerzo por

ser auténtico, trunca la alteridad y no conduce a la formación de sujetos libres” (Segura Gutiérrez, 2023a, p. 140).

La incertidumbre y precarización de las condiciones laborales, derivadas del modelo neoliberal con sus ejes de mercantilización, eficacia y eficiencia, lo que ha dejado como única opción para el trabajador es organizarse para seguir rindiendo. Así, se identifica la transición del individuo disciplinado al individuo de la sociedad del rendimiento (productividad), caracterizado por la fabulación de su propia libertad y la administración estratégica de sus capacidades: “El yo como proyecto, que cree haberse liberado de las coacciones externas y de las coerciones ajenas, se somete a coacciones internas y a coerciones propias en forma de coacción de rendimiento y optimización” (Han, 2014a, p. 7).

Esta cuestión evidencia cómo el trabajo sobre sí, condensado en la figura del empresario de sí, se convierte en una extensión de los continuos modos de sujeción y subjetivación que se aplican sobre el trabajador, al punto de advertir la configuración de una subjetividad constituida a partir de la dupla tiempo-capital, en cuanto criterios rectores de una experiencia laboral y cotidiana en el interior del marco neoliberal. Ello implica modular las conductas y el cuerpo individual y social.

Contrario a lo declarado por el astrónomo norteamericano Harlow Shapley, en 1929, los sujetos ya no están hechos de la misma materia que las estrellas, sino que ahora están conformados por el residuo de encuentros humanos atrofiados, resultantes derivados de una racionalización maximizada que los va configurando como sujetos amargados, vengativos y castigadores de otros por causa de su propia desventura; cambios agenciados por la forma en que se experimenta hoy lo laboral y que obedecen a lógicas de acción propias para asumir los riesgos del actual panorama social, económico e institucional y que les garantizaría mantenerse a flote en el día a día. Trabajar implica, desde las letras que integran “La canción del trabajo”, de Raphael (1967):

Arrastrar la dura cadena  
Trabajar sin tregua y sin fin  
Es lo mismo que una condena  
Que ninguno puede eludir

El trabajo nace con la persona  
 Va grabado sobre su piel, y ya siempre  
 Le acompaña  
 Como el amigo más fiel.

Las anteriores líneas permiten establecer cómo en el mundo laboral hoy el sujeto trabajador participa de una relación de dominación y dependencia de la cual este no puede escapar. Gracias al uso de la publicidad y crisis continuas del capital, ha ido formando un carácter inacabado, pero direccionado a la productividad y creación de acciones de rendimiento (desempeño) y, de esta manera, se adapta a la nueva cultura organizacional. El andamiaje que sostenía el sentido del trabajo ha colapsado al punto de dejar como única opción resistir:

Un día más qué lata  
 qué tarde es  
 rápido a hacer gimnasia  
 uno, dos, tres  
 (uno, dos, tres, cuatro, cinco)  
 Ya no me alcanza el tiempo  
 para el café  
 no sé qué, apuro tengo  
 la cosa es...

*Acelerar,*  
*(acelerar, acelerar, acelerar)*  
 oh, oh, oh, oh. (Timbiriche, 1988)

Y esperar el salario.

De acuerdo con la anterior pieza discográfica, más tarde que temprano, las habilidades, las actitudes y los valores que la organización visualizó al inicio de la incorporación del personal serán cuestionados con base en el logro de resultados o de la capacitación recibida para el desempeño del cargo. Sin embargo, ante la volatilidad, aceleración constante e incertidumbre que traen los tiempos actuales, las empresas parecen vivir menos tiempo

y hacen que los empleos que ellas proveen se transformen a un ritmo inimaginable, y que generen exigencias de aprendizaje rápido en los colaboradores. Esto hace que la formación sea vista como una mercancía que se va a adquirir a lo largo de la vida y no solo como insumo clave para el desarrollo humano y profesional:

Mamá siempre me decía que estudiar todo asegura  
 Estudié y nada pasó, maldita vida tan dura  
 Trabajo más que un cabrón, pero follo menos que un cura  
 Qué ironía, qué locura, esto sí, es una tortura  
 Te matas de sol a sol y no tienes ni una escritura. (Fuerza Regida & Shakira, 2023)

La anterior melodía permite abordar la introducción de nuevas modalidades de trabajo y modelos administrativos en la gestión del personal. El trabajador vive en una dubitación constante entre dar gracias por tener trabajo y no querer asistir. Emociones contrarias pero naturales que se expresan de forma intensa y frecuente, hasta el punto de generar afectaciones en su salud física y mental (cuidado), dinámica familiar, social y clima organizacional:

7:30, ha sonado la alarma  
 Yo con ganas de estar en la cama  
 Pero no se puede  
 Llevo a los niño' a las nueve  
 El mismo café, la misma cocina  
 Lo mismo de siempre, la misma rutina  
 Otro día de mierda  
 Otro día en la oficina  
  
 Estás soñando con irte del barrio  
 Tienes todo pa ser millonario  
 Gustos caros, la mentalidad  
 Solo te falta el salario. (Fuerza Regida & Shakira, 2023)

Esos elementos van definiendo en el sujeto trabajador un carácter controlado, astuto, de falsa amabilidad, que en ocasiones detona en rabia y angustia, ante el estado de cosas injusto que conlleva hacer empresa (dinámicas de eficiencia y rendimiento) y que para

los empleados implicaría actuar, representar un papel cuya intensidad se acompaña de sudor, lágrimas y groserías, como producto de esa insatisfacción generada por el sistema económico actual. Hoy la experiencia y vida laboral de los sujetos zigzaguea entre el desempleo o subempleo, e incluso entre la precariedad y sumisión de su propia vida.

No importa la experiencia, los conocimientos y los saberes acumulados a lo largo de la trayectoria laboral. Solo se considera a aquellos trabajadores que tienen iniciativas, son competentes, flexibles y “creativos”. Esto en virtud a que la profundidad del fenómeno empresarial en la actualidad hunde sus raíces en los éxitos y nuevas formas de adaptación, sin tener en cuenta los fracasos. Dicha situación enfrenta al trabajador a una pérdida de sentido del trabajo y de su vida, dada la complejidad que caracteriza a las empresas y que, a su vez, va configurando una subjetividad servil a la eficiencia.

En efecto, la relación que implanta la dinámica capitalista con el trabajo se mueve bajo ciertos compromisos de aceptación y consentimiento ideológico, que legitiman aquellas prácticas administrativas orientadas a la obtención de beneficios, mientras van restando soberanía al propio sujeto, distrayéndolo de aquellas labores de autocuidado y cuidado de otros; lo que prima en las lógicas de capital es el cumplimiento de los objetivos propuestos, que han alcanzado la condición de norma, y hecho de los sujetos, seres agenciados por el entramado empresarial.

## Conclusiones

En la contemporaneidad, la empresa se ha visto como un eslabón del modelo neoliberal y territorio subjetivo que tensiona desde el nivel micro e interior coextensivo de la organización la praxis vital y subjetividad laboral del sujeto trabajador. Esto mediante la adopción de ciertas prácticas administrativas (flexibilidad laboral, innovación, planeación financiera y digitalización de procesos) que buscan asegurar la productividad, crecimiento y perdurabilidad de la empresa dentro de un contexto de volatilidad, incertidumbre y complejidad, donde el uso de tecnologías de conducción de la conducta busca crear las condiciones de aceptabilidad, para que el sujeto trabajador se experimente a sí mismo como libre y autónomo.

Tal situación no solo propicia la consolidación de la individualidad, en cuanto línea rectora de la vida cotidiana en la contemporaneidad, sino también del desarrollo de habilidades y competencias a la hora de ejecutar las actividades encomendadas, y que vía inversión en capacitación debe realizar el trabajador para no quedar desempleado. Como se ha visto, a través de la gestión de personal, la empresa va transformando al sujeto-trabajador en una “máquina productiva”, en todo tiempo y lugar, y en cuyo rostro se refleja no solo la fatiga, sino una vitalidad instrumentalizada, carente de valor y siempre reemplazable dentro del mercado laboral.

Las diferentes formas de gestión e ideales administrativos que adoptan las empresas se emplazan a transformar al hombre en una “máquina” productiva, útil para el alcance de metas e indicadores ya contenidos en los planes de gestión organizacional, en tanto van permeando los modos de vida de los trabajadores. La idea de la gubernamentalidad neoliberal es multiplicar la forma-empresa en el individuo, a través de diferentes componentes del entramado social, que van llevándolo a reinventarse y gestionar su propio capital humano. Esto en razón a que se ha ido normalizado la idea que los empleos son cambiantes y que el mercado actual necesita renovar los puestos de trabajo cada poco tiempo.

Bajo la premisa de aprovechar el momento o disfrutar del presente, los trabajadores sienten que nada les aguarda. Se perciben como una presencia débil, silenciada, dentro de un mercado laboral cada vez más competitivo y exigente del cumplimiento de las metas pactadas en los planes de trabajo, y cuya conexión con la plataforma estratégica de la organización los obliga a acelerar su rendimiento, haciéndolos sentir culpables cuando descansan o dan paso a la pereza; hay que ser productivos. Tal situación implica aceptar la naturalización del estrés, la ansiedad y depresión, pues los trabajadores de hoy se aferran a un sentimiento de nostalgia que puede ser peligroso, pero del cual se aprovecha el comercio y las empresas para mercantilizar el bienestar laboral.

# Roles de contribución (taxonomía de CRediT)

**José Miguel Segura Gutiérrez:** conceptualización, investigación, metodología y redacción (borrador original, revisión y edición).

**Lina Paola Vásquez Ávila:** análisis formal, investigación, metodología y redacción (borrador original, revisión y edición).

## Referencias

- Ahmed, S. (2021). *Complaint*. Duke University Press. [https://www.dukeupress.edu/Assets/PubMaterials/978-1-4780-1771-4\\_601.pdf](https://www.dukeupress.edu/Assets/PubMaterials/978-1-4780-1771-4_601.pdf)
- Arango Tobón, M., Bedoya-Hernández, M., & Muñoz-Duque L. A. (2021). La vida como trabajo: La emergencia de la subjetividad trabajadora en el neoliberalismo. *Athenea Digital*, 21(3), 1-22. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2653>
- Borges, J. L. (2001). Emma Zunz. En *El Aleph*. Alianza/Emecé.
- Capote, T. (1998). *Desayuno en Tiffanys*. Arango.
- Carrillo Pacheco, M. A., Salinas García, R. J., & Martínez Juárez, J. J. (2009). Efectos subjetivos-sociales dentro de las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT). *Ciencia@UAQ*, 2(2), 25-35. [https://www.uaq.mx/investigacion/revista\\_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Efectos.pdf](https://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Efectos.pdf)
- Chanlat, J. F. (2021). Gestión y subjetividad en el trabajo en el mundo euroamericano: Tres posturas principales. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 31(79), 27-41. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81868159003>
- Clot, Y. (2008). *Le travail sans homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. La Découverte.
- Cruz, F. (2003). *El lado inhumano de las organizaciones*. Universidad del Valle.
- Dejours, C. (2001, mayo). *Subjectivité, travail et action*. [https://static.convergencerh.com/medias/3/Subjectivite\\_et\\_travail\\_C\\_Dejours.pdf](https://static.convergencerh.com/medias/3/Subjectivite_et_travail_C_Dejours.pdf)
- Díaz Gómez, A., & González Rey, F. (2005). Subjetividad: una perspectiva histórico-cultural. *Universitas Psychologica*, 4(3), 373-383. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64740311.pdf>
- Fuerza Regida y Shakira. (2023). El jefe [Canción]. Ace Entertainment S.ar.L.

- Giroux, H. (2018). *La guerra del neoliberalismo contra la educación superior*. Herder.
- Guattari, F., & Rolnik, S. (2006). *Micropolítica: Cartografías del deseo*. Traficantes de Sueños.
- Han, B. C. (2014a). *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Herder.
- Han, B. C. (2014b). *En el enjambre*. Herder.
- Han, B. C. (2020). *La expulsión de lo distinto*. Herder.
- Han, B. C. (2023). *La crisis de la narración*. Herder.
- Higueta-López, D. (2011). Del manejo de personal a la dirección de personas. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 21(40), 67-79. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v21n40/21n40a06.pdf>
- Laval, Ch., & Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo*. Gedisa.
- López Calle, P. (2018). Subjetividad precaria como recurso productivo: Crisis, trabajo e identidad en las periferias metropolitanas desindustrializadas. *Revista Española de Sociología*, 28(2), 347-364. <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/66426>
- López Petit, S. (2009). *La movilización global: Breve tratado para atacar la realidad*. Traficantes de Sueños.
- López Petit, S. (2015). *Hijos de la noche*. Tinta Limón.
- López Ruíz, O. J. (2013). La “empresa” como modo de subjetivación. *Confluencia*, 6(13), 119-145. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5640/revista-confluencia2012-13-005-lopez-ruiz.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5640/revista-confluencia2012-13-005-lopez-ruiz.pdf)
- Melfi, T. (Dir.). (2017). *Talentos ocultos* [película]. 20th Century Pictures.
- Munro, A. (2010). *Demasiada felicidad*. Lumen/Futura.
- Piketty, Th. (2009). *Capital e ideología*. Deusto.
- Pujol, A. (2013). Trabajo y subjetividad: Trazos para la construcción de una mirada regional. En A. Pujol & C. Dall’Asta. (Comps.), *Trabajo, actividad y subjetividad: Debates abiertos* (pp. 53-64). [https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/1211/Libro\\_TAS\\_27112013.pdf](https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/1211/Libro_TAS_27112013.pdf)
- Raphael. (1967). La canción del trabajo. [Canción]. Hispavox, S.A.
- Russell, D. D. (Dir.). (2015). *Joy: El nombre del éxito* [película]. 20th Century Fox- Annapurna Pictures.
- Segura Gutiérrez, J. M. (2018). ¿Tú quieres más? La economía del deseo. *Revista Análisis*, 50(93), 449-460. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=515559060010>

- Segura Gutiérrez, J. M. (2020, 9 de marzo). Esquizoanálisis y diversidad sexual. *Revista Nova et Vetera*, 6(57), 449-460. <https://urosario.edu.co/revista-nova-et-vetera/omnia/esquizoanalis-y-diversidad-sexual>
- Segura Gutiérrez, J. M. (2023a). Límites reales: Sobre el acto de pensar en el trabajo docente universitario. *Plumilla Educativa*, 31(1), 133-155. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/plumillaeducativa/article/view/4872>
- Segura Gutiérrez, J. M., Torres, H. F., & Torres Ladino, S. (2022). Pensamiento crítico y sociedad: Apuntes desde la práctica educativa. *Aletheia*, 14(2), 1-24. <https://aletheia.cinde.org.co/index.php/ALETHEIA/article/view/698>
- Segura Gutiérrez, J. M., & Vásquez Ávila, L. (2022). Sexo, tecnología y pandemia: La vida cotidiana durante el aislamiento. *Revista Palobra*, 22(2), 172-194. <https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/palobra/article/view/3805/3310>
- Segura Gutiérrez, J. M. (2023b). La gestión del talento humano como dispositivo gerencial. *Economía & Negocios*, 5(2), 142-159. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1700>
- Soto, Á. (Ed.). (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades, hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. LOM-Universidad Alberto Hurtado.
- Timbiriche. (1988). Acelerar [canción]. En *Timbiriche 9*. Universal Music.
- Varoufakis, Y. (2024). *Tecnofeudalismo: El sigiloso sucesor del capitalismo*. Deusto.
- Wacquant, L. (2015). Poner orden a la inseguridad: Polarización social y recrudescimiento punitivo. En D. Ávila & S. García (Eds.), *Enclaves de riesgo: Gobierno neoliberal, desigualdad y control social* (pp. 33-56). Traficantes de Sueños.
- Zarifian, P. (2001). *Temps et modernité: Le temp comme enjeu du monde moderne*. L'Harmattan.