

Nuevas realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la Identidad o del Sujeto

Erico Rentería Pérez*
Universidad del Valle, Cali

Resumen

En el presente trabajo se discute la existencia de tipos de sujetos posibles desde lo psicosocial en las nuevas realidades del mundo del trabajo y las organizaciones. Ideas sobre modelos de gestión, virtualización e individualización de Beck y Beck-Gernsheim, Chia, Jackson y Sotto, son complementadas con autores como Barman, Scheibe, Ciampa y Pagés. Se argumenta que existen sujetos ampliados y cada vez más *difusos* y multifacéticos. Esa subjetividad encuentra explicación en Bauman y la modernidad líquida, según la cual, actualmente no es posible esperar modelos cristalizados. Pagés ilustra la función de los sistemas de mediación simbólica en la configuración de *subjetividades* paradójicas que permiten la explicación de algunos porqués de la relación hombre-trabajo. Se introduce la discusión sobre la centralidad de la categoría trabajo y sus implicaciones psicosociales en la construcción de lo social y lo subjetivo.

Palabras clave: Identidad, Subjetividad, organizaciones, trabajo

Abstract

We discuss the existence of possible types of subjects from the psychosocial perspective in the new realities of the world of work and organizations. Ideas about management models, virtualization and individualization of Beck and Beck-Gernsheim, Chia, Jackson and Sotto, are complemented by authors like Barman, Scheibe, Ciampa and Pagés. We argue that there are expanded and increasingly *fuzzy* and multifaceted subjects. That subjectivity explanation lies in

* La correspondencia relativa a este artículo debe dirigirla a Erico Rentería Pérez, Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Ciudad Universitaria Melendez, Calle 13 No 100-00, Cali - Colombia, Correo electrónico erenteri@univalle.edu.co

Bauman and liquid modernity, whereby it is not possible to expect crystallized models. Pagés illustrates the role of mediation systems in the symbolic setting of paradoxical *subjectivities* that allow the explanation of some whys of the relationship between men and work. We introduce the discussion about the centrality of the working category and its psychosocial implications in social and subjective construction

Keywords: Identity, Subjectivity, Organizations, Work

Las nuevas realidades del orden social, del mundo del trabajo y de las organizaciones, requieren de discusiones que hasta hace poco eran impensables. La *virtualización* de las organizaciones, del trabajo y la existencia real, representacional o discursiva de sujetos virtuales, difusos o multifacéticos, diferentes a los tradicionalmente considerados como una singularidad única y mantenida a partir de referenciales estables en tiempo y espacio, son hechos que obligan a repensar las psicologías de la relación hombre-trabajo y sus implicaciones.

El presente ensayo discute, desde una perspectiva psicosocial la idea del tipo de sujetos posibles que - a partir de la base de considerar el trabajo como uno de los fundantes ontológicos principales en el ámbito social y en el personal a lo largo de la historia (Arendt, 2002; Antunes, 1995 y 2001; Malvezzi, 1998, Rentería, 2007), serían posibles en las realidades actuales de las organizaciones de trabajo y de las formas de vinculación de las personas con estas organizaciones en diversas formas que no se limitan al empleo en lugares y tiempos estables o fijos (Bridges, 1997; Rentería, 2001) o en una sola organización (Rothery, B & Robertson, 1996; Rubery. Earnshaw. & Marchington, 2005; Salerno, 1994). Para ello se toman como base apartes de las reflexiones de la tesis doctoral del autor *Empleabilidad: versiones e implicaciones. Una lectura desde la Psicología Social*¹. En él, además de ideas sobre modelos de gestión, virtualización e individualización propuestas por Chia (1998), Jackson (1999), Sotto (1998) y Beck & Beck-Gernsheim (2002), son utilizadas como apoyo para la discusión, las ideas de otros autores tales como Bauman (2005), Scheibe (1995), Ciampa (1987) y Pagés (1993). La posición que se argumentará es que a pesar de la aceleración de los procesos

1 Tesis doctoral en fase final. Doctorado en Psicología: Psicología Social. Departamento de Psicología Social y del Trabajo. Universidad de São Paulo. USP-SP. Brasil. Se trata de un estudio comparativo donde además de rastrear el constructo empleabilidad y sus implicaciones psicosociales en las nuevas realidades del orden social y del mundo del trabajo, se comparan tres grupos de actores sociales implicados a saber: profesionales de alta empleabilidad, profesionales de baja empleabilidad y empleadores.

de mediación e intermediación que promueven la virtualización del mundo, antes que sujetos virtuales, lo que existe son sujetos ampliados y cada vez más *difusos* y multifacéticos. De ahí la necesidad de soporte en la categoría identidad propuesta por Scheibe y por Ciampa respectivamente. Esa subjetividad cada vez más diluida de alguna manera encuentra explicación en las proposiciones de Bauman sobre la lógica de los líquidos, según la cual, en la época actual no es más posible esperar modelos cristalizados, pues las nuevas realidades nos obligan a la fluidez y la adaptabilidad. Finalmente y como complemento de las ideas de los autores base discutidos, Pagés nos permite comprender mejor la función de las mediaciones en la configuración de versiones y *subjetividades* paradójicas que permiten la explicación de algunos porqués de la relación actual hombre-trabajo en las organizaciones. Adicionalmente, se inicia con una breve discusión sobre la centralidad de la categoría *trabajo* intentando establecer sus implicaciones psicosociales en la construcción de lo social y de lo subjetivo.

Sobre la importancia del trabajo en la construcción y organización de lo social y de las singularidades de las personas

A largo de la historia de la Psicología es posible observar que la categoría *trabajo* ha sido tratada como un referente dentro de otras de mayor alcance como las organizaciones y con poca reflexión sobre las implicaciones (Dávila, 1985; Prilleltensky, 1994; Legge, 1995; Malvezzi, 1999; Lefkowitz, 2003; Rentería, 2008). La relación hombre-trabajo ha sido estudiada casi siempre en función de la relación trabajador-empresa o mejor trabajador-empleo, llamada normalmente relación individuo-organización, trabajada por autores clásicos en la Psicología Organizacional y comportamiento humano en las organizaciones (Schein, 1982a y 1982b; Davis, 1981; Robbins, 2003). Este marco referencial se consolidó a lo largo de la segunda mitad del siglo XX, teniendo como resultado que la representación social del trabajo en occidente se configuró en la figura del empleo (Jahoda, 1987), siendo éste en realidad sólo una de sus manifestaciones dado que existen otras formas de trabajo diferentes a la modalidad de empleo (Rentería, 2001) que entre otras cosas son las que en este momento configuran aceleradamente otras formas de relación personas-trabajo.

En este orden de ideas, es importante llamar la atención sobre las versiones y racionalidades que explican el empleo y las empresas (principalmente las corporaciones) como íconos que orientan la literatura y explicaciones cotidianas sobre la relación en cuestión. Tiempos predeterminados, relaciones de subordinación, contenido y formas de hacer relativamente fijos, y formas de evaluación y calificación definidas por otros, han caracterizado no sólo la relación de trabajo, sino la socialización que

permitió el florecimiento de la *organización* estable después de la segunda guerra mundial y hasta finales de los años 80's (Bridges, 1997). De la misma manera, los problemas que se tratan se encuentran ligados a procesos que soportan la racionalidad instrumental de productividad, pero que en muy pocas ocasiones discuten abiertamente problemas de poder y sistemas de mediación implicados en la gestión organizacional y en la relación de las personas con su trabajo.

La categoría *trabajo*, ligada a nociones como actividad, identidad o empleabilidad ha sido más un asunto de la sociología, de la economía e inclusive de la antropología (Offe, 1995; Antunes, 1995 y 2001; Gazier, 2001; Sennett, 2000 y 2004; Arendt, 2002; Van der Heijden, 2002; Yorke, & Knighth, 2003). Las aproximaciones desde la Psicología son relativamente recientes y tímidas (Malvezzi, 2002, 1998 y 1988; Sato, 2002 y 1997; Rentería, 2001 y 2007; Brutin, 2003). De ahí la importancia de que esta discusión se mantenga, principalmente en las nuevas realidades del siglo XXI.

El trabajo es asumido aquí como

(...) un conjunto de actividades que pueden ser retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas e instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (Peiró, 1989 citado por Blanch, 1996, p.87).

Esta actividad se da en contextos específicos donde las personas se encuentran y se reconocen, donde encuentran referentes y repertorios para construir parte de sus identidades y subjetividades; así como en la mayoría de los casos implica el medio principal de subsistencia y calidad de vida. Sin embargo, tal como lo representamos hoy en día, no necesariamente fue concebido, ni seguirá siéndolo en las siguientes décadas. De allí la necesidad de discutir la manera como las personas se posicionan frente a ese fenómeno social llamado trabajo, del cual derivan referencias importantes para su ubicación social, desarrollo personal y profesional, así como para la construcción de sus singularidades.

Concepciones del trabajo en la historia y en diversas culturas

Es interesante notar, como lo presentan separadamente Malvezzi (2003 y 2002b) y Luque et all (2000) que las concepciones sobre trabajo y la relación de las personas con el trabajo a lo largo de la historia, cambian, dependiendo de las condiciones históricas y de los problemas y formas de explicar que

se dan en cada época o cultura. Así como la gestión de la relación hombre – trabajo en organizaciones tipo *empresa* es una cuestión reciente en la historia y ha tenido que evolucionar dependiendo principalmente de revoluciones o cambios tecnológicos y políticos (Malvezzi: 2002), las concepciones sobre el trabajo como actividad central y diferenciadora del hombre como especie, también han sufrido variaciones. Luque et all (2000) presenta un panorama interesante que va desde las culturas primitivas para las cuales se trataba de una actividad natural ligada a la supervivencia sin distinción de otras actividades, pasando por la Grecia clásica (diferenciación esclavo, artesano, ciudadano), por el Islam (obligación), el budismo (medio de desarrollo del carácter), la tradición judeo-cristiana (ambivalencia por ser consecuencia del pecado y como vehículo de expiación y como medio en sí mismo para obtener fines y compartir), y la transición feudalismo-capitalismo (valor en sí que permite salvación, realización y acumulación); para llegar a nuestros días donde el trabajo se convierte en instrumento para obtener beneficios económicos, como una actividad con valor intrínseco que contribuye con la configuración de características y expectativas en el ámbito personal, el profesional y el social. Es decir, el trabajo toma diversos matices pero mantiene en el fondo *constantes* de referencial social. En cualquiera de las versiones que se presentan, el trabajo se propone como fundamental en la vida de las personas, de ahí la necesidad de ilustrar brevemente algunas de sus funciones como referente y organizador del campo psicosocial, para más adelante discutir las implicaciones de esto en las nuevas realidades y en la construcción de lo subjetivo.

Aspectos psicosociales del trabajo como actividad económico-productiva

Como actividad en la sociedad occidental actual, el trabajo se convierte en uno de los principales marcos reguladores en el ámbito temporal y el espacial. Durante la llamada edad económicamente activa o productiva, utilizamos más del 60% del tiempo de vigilia en función del trabajo. Igualmente los ciclos de vida representados como infancia, adolescencia, juventud, adultez y vejez están claramente marcados por la expectativa de que el trabajo sea la actividad principal en la época de adultez. Si esto es así, pasamos la mayor parte de nuestras vidas (por lo menos como expectativa) en función de un fenómeno social que tiene implicaciones económicas, socio-políticas y psicosociales (Blanch, 1996). Entre estas implicaciones se encuentra, entre otras, que el trabajo cumple un papel importante como movilizador social en el sentido no sólo de ubicación de las personas en espacios reconocidos y reconocibles, sino como marcas que le pueden permitir movilidad en diversos espacios de acción o diversas esferas de estatus. Retomando los aspectos psicosociales, en el primer

escenario se sitúa principalmente el acceso a circuitos de producción, distribución, cambio y consumo. En el segundo, se localizan las formas de acción ciudadana, inclusión y exclusión social. En el tercero, el psicosocial, encontramos todos los referenciales para la estructuración de actividades, ubicación social, ampliación de experiencias, socialización secundaria, desarrollo, aprendizaje, y percepción de utilidad social entre otros. Todo esto se ha construido principalmente alrededor de racionalidades que giran en torno de la estabilidad de las organizaciones, su solidez y las relaciones que las personas puedan establecer en su interior. Ahora bien: ¿qué pasa cuando ese entorno privilegiado cambia? ¿Qué pasa cuando las marcas de identidad y construcción de subjetividades se pierden porque el entorno organizacional y social que las proveía cambió más rápidamente que nuestra construcción simbólica alrededor de ello? ¿Qué pasa cuando las personas se ven enfrentadas a realidades que no obedecen más a la lógica de la certeza y de la dependencia? En el siguiente aparte se tratará de explicar un poco esos cambios a la luz de las nuevas realidades del mundo de trabajo.

Cambios en las condiciones de trabajo e implicaciones para la relación personas-trabajo

Si aceptamos que las versiones y concepciones sobre el trabajo cambian a lo largo de la historia, entonces estamos frente a un momento en el cual, al parecer, las prácticas y modelos de trabajo cambiaron muy rápidamente por razón de los avances tecnológicos y la globalización, sin que necesariamente haya habido un cambio de concepciones que acompañase ese proceso y permitiese el *ajuste* psicosocial de las personas, creando nuevos repertorios y posicionamientos adecuados a las nuevas exigencias. Bauman (2005) en su libro *Modernidad líquida*, ilustra muy bien de qué manera la lógica de lo que él llama *modernidad* (que para otros autores podría ser pos-modernidad) corresponde a los fluidos y no más a los sólidos. Esto significa que adaptabilidad, fluidez y velocidad son tres condiciones para la vida en esta época debido a que en ellos estaría una de las claves para poder moverse en un mundo cambiante donde *nadie tiene el control* y donde las relaciones son cada vez más mediadas simbólicamente en espacios y tiempos *desestructurados*. Para Barman, esta condición aplica en las principales esferas de la vida desde lo macro hasta lo micro. En este orden de ideas es importante retomar a Malvezzi (2002) que plantea que la lógica de las nuevas realidades comienza con los cambios globalizados en el mundo de los negocios cuyos efectos pasan al mundo de las organizaciones, para posteriormente afectar el mundo del trabajo y finalmente a las personas que trabajan (o no). Todas las esferas se ven afectadas y la opción es poder comprender las nuevas realidades como tejidos interactivos y complejos y no sólo como relaciones causales dentro de la lógica de lo estable, estático

y constante. Se trata de convertirse en *agentes económico-reflexivos* y no mantenerse en el papel de *agentes de acciones* preestablecidas por otros. No se trata sólo de *hacer organización*, de *trabajar*; se trata de *hacer y saber organización*, de *trabajar y saber lo que está implicado*.

Este panorama se agrava aún mas cuando nociones como *virtualización* del trabajo y las organizaciones (Sotto, 1998, Chia, 1998; Jackson, 1999) empiezan a ganar espacios fuertes en lo concreto, lo cierto, lo tangible y lo estable, que eran las categorías que permitían comprender y explicar las realidades del trabajo. La transformación del tiempo y el espacio, el *poder estar* en varios lugares *al mismo tiempo*, son situaciones que cambian por completo la relación hombre - trabajo y por consiguiente la configuración que las personas en el plano de lo individual, de lo concreto tienen que hacer para vivir en esta época. Sin embargo, nuestros procesos de socialización en relación con la vida del trabajo y las organizaciones, tienen una historia en occidente de casi dos siglos alrededor de lo estable, lo cierto, la división marcada de papeles y la construcción de repertorios simbólicos por parte de unos pocos para ser utilizados por muchos. El siguiente aparte nos aproxima, desde el concepto de identidad, a las implicaciones psicosociales de las nuevas realidades del trabajo.

Sujetos en situación - construcción de identidades o repertorios de marcas de referencia

Por medio de la socialización, todo *recién llegado* es incorporado en patrones organizados de interacción (Bazzilli *et al*, 1998). Este proceso dura toda la vida de la persona y se da, en relación con diferentes grupos, circunstancias y contextos en los cuales se interactúa. Incorporamos patrones de significación y prácticas de acción y gestión acompañados en relaciones con otras personas y en múltiples contextos. La interacción social nos posibilita una realidad negociada que es posible básicamente por el lenguaje como sistema de significados compartidos, lo que implica al mismo tiempo un sistema de comportamiento compartido.

Tanto nuestras prácticas de actuación, como de interpretación, ligadas al mundo del trabajo y las organizaciones, se dieron en su mayoría al lado de hechos concretos y de explicaciones causales lineales que a su vez, nos permitieron la construcción de repertorios compartidos para dar cuenta de los eventos, las relaciones y las condiciones. Sin embargo, como se anotó en el aparte anterior, las nuevas realidades nos exigen asumir lo intangible, lo incierto y apropiarlo con velocidad para poder *mantenernos* o adaptarnos. Es decir: poder no ser excluidos.

Ciampa (1987) en su libro *A estória do Severino e a história da Severina. Um ensaio de psicologia social*, presenta una discusión importante que puede ayudar en la manera como representamos y construimos la dimensión subjetiva. Ciampa argumenta que generalmente vemos la identidad como estática – representada por el nombre propio a partir de una designación externa hecha por los otros que denota una sustantividad, una serie de trazos que nos definen *permanentemente*. Es decir, hemos tendido a cristalizar las relaciones y la realidad, probablemente porque ha sido necesario dentro del proyecto de la modernidad que promulgaba el desarrollo continuo y la estabilidad como dos de los bastiones. Dentro de esta lógica marcas de identidad ubicadas espacio-temporalmente eran necesarias para la configuración del campo psicosocial y permitían la construcción de proyectos de vida estables tanto para las personas como para las organizaciones que conformaban.

Las nuevas realidades, y principalmente las de carácter virtual, nos remiten necesariamente a la revisión de la construcción de referenciales psicosociales cristalizados, que pierden la opción de cambio o de *metamorfosis* por razón de la expectativa de regularidad. La identidad como metamorfosis propuesta por Ciampa permitiría en parte, por estar ligada a nociones como actividad y conciencia, complementar los postulados de Bauman en relación con la necesidad de fluidez y adaptabilidad permanentes requeridas en la *modernidad líquida*. De esta forma, el individuo puede reconfigurar sus sistemas de significación del mundo y construir *identidades* y no más una *identidad cristalizada* que dificulta su fluidez.

Así mismo, y sin tratarse de un proceso *psicótico*, el individuo puede aceptar que esta inmerso en nuevas realidades *tipo red* que implican marcas variables de identidad que se actualizan, cambian o se recrean en la relación con otros según el contexto. En esta parte la propuesta de Scheibe (1995) en su libro *The Psychology of Self and Identity* puede ayudarnos a configurar las condiciones situacionales de construcción subjetiva requerida para afrontar las nuevas realidades del mundo del trabajo y las organizaciones.

Para Scheibe el *Self*² y la identidad son dos abstracciones en constante flujo y movimiento. La relación entre ellos equivale a un *ser localizado en un lugar* a través de marcas de identidad que sirven como coordenadas y orientaciones para las personas, en su relación con el contexto y su campo psicológico. El *self* es una instancia auto-reflexiva que se actualiza de manera particular pero siempre relacional, dando lugar a la conciencia – conocimiento dentro del

2 Se conservará el término *Self* en inglés pues para el interaccionismo simbólico, fuente de donde se toma en este caso, no es equivalente al YO de algunas teorías dinámicas, ni al *SI-MISMO* de otras humanistas.

campo psicológico de las personas en sus contextos de actuación. Esto no significa que no se construyan hábitos de significación y generalizaciones que tienden a consolidarse como nuestras formas favoritas de interpretación y explicación, y por consiguiente de construcción de identidades.

Tiempo y lugar se convierten en las dos principales dimensiones de referencia para la consolidación o transformación de identidades y metamorfosis de *selves*; y como se anotó anteriormente son dos referenciales que vienen siendo transformados radicalmente en los últimos años. Sin embargo, como lo plantea Ciampa (1997), el problema no está en la opción, sino en la manera como tradicionalmente representamos nuestras identidades a partir de racionalidades consolidadas dentro de las lógicas de la razón iluminista o instrumental. Dentro de la lógica económica, *self e identidad* se construyen de manera relativamente consistente.

Es de anotar que en la identidad que cambia constantemente a fuerza de cambios de referenciales, de ocupación de espacios en tiempos particulares, o de ocupar *los mismos* espacios pero en condiciones o formas de relación diferentes, no habría espacio para las *constancias* en las marcas de identidad. Sin embargo, lo que emerge son formas de explicación y marcas en movimiento, fluidas que hacen que el sujeto pueda *ser*, aún siendo varias cosas simultáneamente o estando en diferentes espacios y períodos. Las formas de construirse y explicarse, pueden ser un recurso para lo anterior en medio de la pérdida de lo sólido y de su inserción en la fluidez constante de los cambios de las organizaciones sociales, de las de trabajo y de su relación con las mismas.

En este orden de ideas, entre las marcas de identidad más fuertes, se encuentra *el cuerpo*. El cuerpo es el punto de partida de la actividad, sin que eso elimine la dimensión simbólica o se caiga en un modelo meramente comportamental. Para el interaccionismo simbólico todo parte de actos interactivos que por el hecho de ser humanos son simbólicos y que siempre se dan en contextos concretos (Bazzilli *et al*, 1998). En este orden de ideas aún en la virtualidad se requeriría en algún momento de cuerpos para generar simbolismos que apunten a la construcción de *otros generalizados* y *otros significativos* que auxilien la construcción de nuevos repertorios en el campo subjetivo derivado de la relación hombre – trabajo en las nuevas organizaciones: nuevas y fluctuantes identidades – *selves* que se actualizan como verdaderas instancias auto-reflexivas asimilables de alguna forma con el pensamiento – conciencia de sí. Recuérdese que la posibilidad de crear identidades es típica del ser humano mediante el recurso simbólico del lenguaje. Es por eso que pueden existir sujetos o cosas no humanas con identidades. Para tener o crear una identidad no necesariamente debe haber un ser vivo con cuerpo. Sin embargo, en la perspectiva de Scheibe, para que exista un *Self* es indispensable un cuerpo vivo: el Sujeto.

De esta forma la pregunta ¿Quién soy? implica la construcción de referenciales interaccionales y concretos en el nuevo mundo del trabajo. EL sujeto ya no es más un *sujeto* en calidad de actor. Ahora es un *sujeto* al cual se le exige participar del guión que actúa, de la construcción constante y cambiante de su identidad, de sus modelos de subjetividad.

Una opción para tratar de comprender este marco referencial en el caso de las organizaciones de trabajo y su papel en la configuración de lo subjetivo, se plantea desde la teoría de papeles al diferenciar para el caso de libertad y escogencia, el papel esperado vs. el papel asumido. Campo de acción y acción en sí. Esta diferenciación abre la posibilidad de que las personas no sólo sean sujetos de condiciones ambientales a las cuales deben adaptarse, también abre la posibilidad de que se posicionen con sus repertorios de comprensión, actuación y explicación, y construyan caminos particulares y colectivos a partir del recurso del lenguaje principalmente. Sin embargo, como lo ilustra Pagés (1993) y considerando algunas de las ideas de los autores discutidos, los sistemas de mediaciones en las nuevas realidades que tienden a la virtualización del trabajo y las organizaciones, juegan un papel clave en la constitución de subjetividades más o menos alienadas. A continuación se tratará de ilustrar esta idea.

La noción de mediación como soporte para las racionalidades de la relación hombre-trabajo

A partir de un abordaje sistémico-dialéctico, Pagés (1993) en su libro *O poder das organizações*, apuntaba antes de la consolidación de la globalización como la vivimos ahora, y de la virtualización tecnológica, de qué manera los sistemas de mediación son fundamentales en el proceso de creación de valor simbólico en las relaciones y narrativas sobre trabajo y organización. Para Pagés, la mediación es un proceso que transforma una contradicción subyacente entre los trabajadores y la organización, absorbiendo los términos de la contradicción original y transformándolos para evitar que dicha contradicción se convierta en conflicto. La mediación transforma las diferencias y conflictos potenciales en explicaciones aceptadas por las partes, que naturalizan las formas de resolución o administración de tales diferencias, conflictos, paradojas, actuales o potenciales y a partir de allí, tanto las personas como las organizaciones derivan, crean o recrean narrativas para explicarse tanto como ente social donde se trabaja, como sujeto que trabaja, pudiendo los dos decir *quienes son* a partir de los elementos pactados simbólicamente (véase por ejemplo Rodrigues, 2006; y Rodrigues y Rentería, 2007). La mediación se realiza a través de procesos de abstracción, objetivación, *desterritorialización* e individualización que llevan al individuo a aislarse y someterse.

Si tenemos en cuenta estos cuatro elementos, podemos encontrar parte de la explicación de por qué narrativas como las asociadas con la virtualización Chia (1998), Jackson (1999) y Sotto (1998), se consolidan a través de procesos simbólicos que pretenden legitimar las nuevas realidades como un problema individual (Beck & Beck-Gernsheim (2002), alejándolo de su foco original: el mundo de los negocios.

Pagés identifica diferentes tipos de niveles de mediación: económico (recompensas económicas), político (técnicas de administración a distancia y autonomía controlada), ideológico (variantes e interpretaciones individuales), y psicológico (paradoja privilegios - restricciones, placer - angustia, o introyección de las restricciones - coerciones).

Para él y su grupo, es a través de las mediaciones que se crea un sistema coherente (versión) orientado a la subordinación, al encuadre del individuo en el seno de un orden global definido centralizadamente (corporativizada). De esta forma, la organización es un conjunto dinámico de respuestas a las contradicciones. Es realmente un sistema, pero un sistema de mediaciones, una zona intermediaria que se interpone entre las contradicciones de clase, evita y atenúa los conflictos, los absorbe y los integra en un sistema social unificado. La organización es un mecanismo de poder que consiste en presentar como orden de las cosas lo que es apenas una respuesta mediadora contingente, singular para las contradicciones vivas. Las organizaciones de trabajo se constituyen como uno de los agentes estructuradores de las sociedades. Así, quien no esté ligado de alguna forma a una organización, *no existe* o *existe* desde la exclusión. En este orden de ideas, como elementos determinantes en la configuración de lo social, las organizaciones afectan a las personas en la configuración de su singularidad en la medida en que son intermediadoras del poder y basan su actuación, para el caso del sistema capitalista moderno, a partir de parámetros definidos desde los mercados en que se mueven que necesariamente están amarrados o ligados a las formas de capital que representan y este ejercicio se lleva a cabo básicamente a través de los sistemas de mediación simbólica (Pagés et al, 1993), cuyo papel es el de administrar o disminuir las contradicciones inherentes al propio sistema.

Visto de esta forma, la construcción de subjetividad sería una respuesta, adaptativa o no, a la manera de resolución de contradicciones de individuos puestos en situación, y obligados a crear o mantener marcas de identidad que les permitan una *economía psíquica* que a su vez, permita su accionar en los sistemas sociales y organizacionales en los que están inmersos - mundo del trabajo - mundo de las organizaciones - mundo de los negocios.

A manera de conclusión

Como se presentó al inicio del artículo, la posición que se argumentaría sería que antes que sujetos virtuales, lo que existe son sujetos ampliados y cada vez más *difusos* y multifacéticos. A partir de los diferentes planteamientos presentados a lo largo del texto a continuación se tratará de sustentar mejor esta idea.

La virtualidad es una construcción que se basa en la transformación del tiempo y del espacio y que tiene un impacto grande en el mundo de las organizaciones y del trabajo. Sin embargo, y a pesar de los grandes desarrollos, la tecnología no ha logrado desplazar al hombre en aquellas cosas en que las máquinas no pueden *actuar*. La creación de mundos virtuales requiere de sistemas simbólicos creados por personas para personas. Esto significa la creación de otros significativos a los que les damos el valor de otros generalizados, y terminamos naturalizando como *virtuales* por fuera de lo concreto de su origen.

La posibilidad de *estar en diferentes lugares al mismo tiempo*, implica necesariamente una transformación tecnológica que permite nuevas formas de interacción y de relaciones tipo red, con mayor facilidad que en otras épocas. Es probablemente aquí que se encuentran los aspectos de mayor dificultad para asimilar las nuevas realidades: la pérdida de lo concreto, tangible, presencial, único. Con todo, y a pesar de esas posibilidades, la construcción de lo subjetivo, del *Self*, de la identidad humana, sólo es posible a partir de una corporeidad que obliga a repensar las formas de significación de un sujeto, que por lo menos en el caso de las relaciones con el trabajo, es cada vez más difuso, más descentrado, menos concreto y más abstracto. Es aquí donde la noción de mediación permite ilustrar cómo los sistemas de resolución de contradicciones y conflictos de intereses en el mundo del trabajo, continúan dando soporte a la configuración de lógicas y racionalidades que legitiman las situaciones y ante las cuales se exige del sujeto su adaptación.

Adaptación implica una subjetividad totalmente dependiente (Sato, 1997 y 2002). El aumento del control sobre la situación, por mayor conciencia - *reflexividad* - sea como *Self* que se actualiza (Scheibe, 1995), como *metamorfosis* de identidades en evolución (Ciampa, 1997), o como agente económico-reflexivo (Malvezzi, 1998) - y reconocimiento de las redes y conjuntos de acción por parte del sujeto, pueden configurar nuevos marcos referenciales por medio de los cuales los procesos de individualización, virtualización e incertidumbre pueden ser manejados a manera de autores-actores y no sólo de individuos que actúan, lo que otros (generalmente invisibles) escriben como guión y ponen en práctica a partir de sofisticados sistemas

de mediación en los cuales el responsable es el *sujeto único* que se identifica como tal y no en situación y relación con otros en diversos contextos.

Corporeidad y virtualidad continuarán siendo dos instancias fundamentales en la discusión sobre opciones para la construcción de la subjetividad en las nuevas realidades del mundo del trabajo - organizaciones - negocios, donde en últimas está en medio el hombre y sus condiciones de vida; pero principalmente sus sistemas de significación y legitimación de lo que ha construido social e históricamente.

Referencias

- Antunes, R. (1995). Cap. IV. Qual crise do trabalho?. En *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez Editora da UNICAMP.
- Antunes, R. (2001). A classe-que-vive-do-trabalho. A forma de ser da classe trabalhadora hoje. En R. Antunes. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre e afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Arendt, H. (2002). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Bazilli, Ch; Renteria, E; Duarte, J; Simões, K; Feitosa, L; Rala, L. (1998) *Interaccionismo simbólico e teoria dos papéis. uma aproximação para a psicologia social*. São Paulo, Educ.
- Bauman, Z. (2005) *Modernidad líquida*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A.
- Beck, U & Beck-Gernshein (2002) *Individualization*. London, Sage.
- Blanch, J. (1996) *Psicología social del trabajo* En: Álvaro, J; Garrido, A y Torregrosa, J. (1996) *Psicología Social Aplicada*. Barcelona, McGraw Hill.
- Bridges, W. (1997) *Cómo crear oportunidades de trabajo*. México: Prentice Hall.
- Bruttin, A. (2003). *Empregabilidade na mídia de negócios: um estudo dos sentidos em circulação*. Dissertação de Maestria em Psicologia Social no publicada, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC-SP, São Paulo, Brasil.
- Ciampa, A. (1997) *A estória do severino e a história da severina. Um ensaio de Psicologia Social*. São Paulo, Brasiliense.
- Chia, R. (1998) *Exploring the Expanded Realm of Technology, Organization and Society*. In: Chia, R (ed.) (1998) *Organized Worlds*. London, Routledge, London.
- Dávila, C. (1985). *Teorías Organizacionales y Administración: Enfoque crítico*. Bogotá: McGraw Hill.
- Davis, K. (1981). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Gazier, B. (2001). *Employability. The Complexity of a Policy Notion*. En: P. Weinert, M. Baukens, P. Bolléro, M. Pineschi-Gapanne, & U. Walwei (Eds.). *Employability: From Theory to Practice* (pp. 3-23). New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata.
- Jackson, P (ed.) (1999) *Virtual Working*. London, Routledge.
- Lefkowitz, J. (2003). *Ethics and Values in Industrial-Organizational Psychology*. New Jersey: LEA.
- Legge, K. (1995). *Human Resources Management*. UK: Macmillan Business.
- Luque; R; Gómez, T; Cruces, & Montes, S. (2000) *El trabajo: fenómeno psicosocial*. En: Guillén, C. (org) (2000) *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw Hill.
- Malvezzi, S. (1988) *The man-work relationship and organizational change. An approach to the humanization of work*. Tesis de Doctorado en Organizational Behavior. Lancaster, Inglaterra, University of Lancaster.
- Malvezzi, S. (1998) *El agente económico reflexivo*. Revista Desarrollo y Capacitación, vol. xix. Buenos Aires, adca.
- Malvezzi, S. (1999). *Psicología organizacional. Da administração científica à globalização: Uma historia de desafios*. En C. Gomez, M. Melo, V. Franco & N. Dos Santos (Orgs.) *Interfaces da Psicologia* Vol. II (pp. 313-326). Portugal: Universidade de Évora.

- Malvezzi, S. (2002) *La formación del emprendedor*. Material utilizado en el seminario *La sociedad del conocimiento y la gestión por competencias*. Instituto de Psicología, Universidad del Valle. Cali - Colombia.
- Malvezzi, S. (2002b) Seminario *La sociedad del conocimiento y la gestión por competencias*. Instituto de Psicología, Universidad del Valle. Cali - Colombia.
- Malvezzi, S. (2003) Seminario *O homem e o trabalho na administração tradicional e na emergente*. Universidade de São Paulo. USP-SP, São Paulo - Brasil
- Offe, C. (1995). Cap. 5 *Trabalho: a categoria sociológica chave?* En *Capitalismo desorganizado* (pp. 167-197). São Paulo: Brasiliense.
- Pagès, M. ; Bonetti, M.; Gaulejac, V, & Descendre, D (1993) *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Prilleltensky, I. (1994). *The Morals and Politics of Psychology*. NY: State University of New York Press.
- Rentería, E (2001) *El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales*. En: asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrados AUIP (2001) *Vinculación universidad - empresa a través del postgrado*. Salamanca: Editora de la AUIP.
- Rentería, E (2006) *Empleabilidad: una lectura psicosocial*. Revista de estudios del trabajo en Colombia, año 1, no 1, 2006 (artículo aprobado para publicación en edición final de la revista).
- Rentería, E. (2007). *Empleabilidad: Una lectura psicosocial*. Revista de Estudios del Trabajo en Colombia, Año 1, (1), 39-56.
- Rentería, E. (2008). *Empleabilidad: versões e implicações. Uma leitura desde a Psicologia Social*. Tesis doctoral en fase final. Doctorado en Psicología: Psicología Social. Departamento de Psicología Social y del Trabajo. Universidad de São Paulo. USP-SP. Brasil.
- Rodríguez, S. J. (2006). *Relación Asociados - Trabajadores y su organización cooperativa de trabajo asociado a partir de los sistemas mediación simbólica*. Disertación de maestría en Psicología no publicada. Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Rodríguez, S. J & Rentería .E. (2007). *Una aproximación a las concepciones y versiones de trabajo en organizaciones de trabajo asociado*. Revista Colombiana de Estudios del Trabajo, (1), abril-agosto, 9-38.
- Rothery, B & Robertson, I. (1996) *Outsourcing*. México: Limusa.
- Rubery, J., Earnshaw, J. & Marchington, M. (2005) *Blurring the Boundaries to the employment Relationship: from single to multiple employers relationship*. En M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery & H. Willmott (Eds.), *Fragmenting Work* (pp. 63-88). UK: Oxford University Press.
- Robbins, S. P. (2003). *A verdade sobre gerenciar pessoas*. São Paulo: Prentice Hall.
- Salerno, M. (1994). *Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível*. En C. Ferretti (Ed.) *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar* (pp. 54-76). São Paulo: Vozes.
- Sato, L (1997) *Astúcia e ambigüidade: as condições simbólicas para o replanejamento negociado do trabalho no chão de fábrica*. Tesis de Doctorado en Psicología Social. Instituto de Psicología Universidade de São Paulo USP-SP, São Paulo - Brasil.
- Sato, L.(2002) *Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas*. Cadernos de Saúde Pública, 18 (5): 1147 - 1166 set-out.
- Scheibe, K. (1995) *Self Studies. The Psychology of Self and Identity*. USA, Preager.
- Schein, E. (1982a). *Dinámica de la carrera empresarial*. México: Fondo Educativo Interamericano.

- Schein, E. (1982b) *Psicología de la organización*. México: Prentice Hall. Cap. I
- Sennett, R. (2000). *Street and Office: Two Sources of Identity*. En: W. Hutton & A. Giddens (Eds.), *On the Edge. Living with Global Capitalism* (pp. 175-190). London: Jonathan Cape.
- Sennett, R. (2004) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del Trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sotto, R. (1998) *The virtualization of the Organizational Subject*. In: Chia, R (ed.) (1998) *Organized worlds*. London, Routledge.
- Schvarstein, L. (1998) *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. Buenos Aires: Paidós. Cap. I
- Van der Heijden, B. (2002). *Pre-requisites to Guarantee Life-long Employability*. *Personnel review*, 31 (1), 44-61.
- Yorke, M. & Knigh, P. (2003). *Employability: Judging and Communication Achievements*. Learning & Employability Series 5. United Kingdom: LTSN - ESECT. Recuperado el 2 de agosto de 2007, de <http://www.enhancementthemes.ac.uk/documents/events/20040629/PeterKnightpaper.pdf>
- Rousseau, D. (1997). Organizational Behavior in the New Organizational era. *Annual Review of Psychology*, 48, 515-546.
- Rousseau, D. (1998). Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives and Measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19 (Special Issue: the Psychological contract at work), 679-695.

Recibido, 17 enero/2008

Revisión recibida, 8 marzo /2008

Aceptado, 20 marzo /2008