

Demandas requeridas en los trabajadores contemporáneos: perspectivas e implicaciones

Demands required in the contemporary workers: perspectives and implications.

Demandas exigidas no trabalhadores contemporâneos: perspectivas e implicações.

Martínez-Useche, Maribel Rocío

Maribel Rocío Martínez-Useche *

maromaus@gmail.com

Universidad Externado de Colombia, Colombia

QVADRATA. Estudios sobre Educación, Artes y Humanidades

Universidad Autónoma de Chihuahua, México

ISSN-e: 2683-2143

Periodicidad: Semestral

vol. 2, núm. 4, 2020

qvadrata@uach.mx

Recepción: 08 Septiembre 2020

Revisado: 18 Octubre 2020

Aprobación: 24 Noviembre 2020

Publicación: 13 Diciembre 2020

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/636/6363093008/>

DOI: <https://doi.org/10.54167/qvadrata.v2i4.776>

Resumen: Esta primera aproximación teórica tiene como objetivo explorar y revisar algunos elementos conceptuales, orientados a comprender las demandas que, desde los discursos y prácticas gerenciales, se establecen al trabajador contemporáneo en la era de la transformación digital, que afectan la constitución de su subjetividad e identidad. Esta intención surge por el interés en los actuales procesos de cambio que generan alteraciones socioculturales, tanto en las organizaciones como en los sujetos, quienes requieren desplegar estrategias que les permitan responder y anticiparse a las exigencias realizadas en su rol como trabajador.

La revisión teórica permite identificar un conjunto de mutaciones dadas en las últimas décadas en los sistemas económicos y políticos a nivel global. El ingreso a la sociedad de la información, capitalismo cognitivo, economía digital, imposición del neoliberalismo y la apertura de mercados modificaron la sociedad, las organizaciones, los procesos productivos, la educación, los vínculos laborales y de trabajo, surgiendo alternativas de gestión que se orientan a ajustar el potencial y los aportes que los trabajadores realizan.

El despliegue de estas formas de gestión, actúan especialmente sobre los trabajadores conformando novedosos sistemas de control, que se ven retados recientemente por la pandemia sars-cov2, lo que pone nuevamente en consideración la necesidad de reflexionar frente a las exigencias y prescripciones involucradas en los mandatos gerenciales.

Palabras clave: Trabajadores, Gestión, Educación, Identidad, Subjetividad.

Abstract: This first theoretical approach aims to explore and review some conceptual elements, aimed at understanding the demands that, from managerial discourses and practices, are established on contemporary workers in the era of digital transformation, which affect the constitution of their subjectivity and identity. This intention arises from the interest in the current processes of change that generate sociocultural alterations, both in organizations and in individuals, who need to deploy strategies that allow them to respond and anticipate the demands made in their role as a worker.

The theoretical review makes it possible to identify a set of mutations that have occurred in recent decades in global economic and political systems. The entry into the information society, cognitive capitalism, digital economy, the imposition of neoliberalism and the opening of markets modified society, organizations, productive processes, education, labor and work ties, emerging management alternatives that were they guide to adjust the potential and the contributions that workers make. The deployment of these forms of management, act especially on the workers forming new control systems, which are recently challenged by the sars-cov2 pandemic, which again puts into consideration the need to reflect on the demands and prescriptions involved in the managerial mandates.

Keywords: Workers, Management, Education, Identity, Subjectivity.

Resumo: Esta primeira abordagem teórica visa explorar e revisar alguns elementos conceituais, visando compreender as demandas que, a partir dos discursos e práticas gerenciais, se estabelecem sobre os trabalhadores contemporâneos na era da transformação digital, que afetam a constituição de sua subjetividade e identidade. Essa intenção surge do interesse pelos atuais processos de mudança que geram alterações socioculturais, tanto nas organizações quanto nos indivíduos, que precisam implantar estratégias que lhes permitam responder e se antecipar às demandas feitas em seu papel de trabalhador.

A revisão teórica permite identificar um conjunto de mutações ocorridas nas últimas décadas nos sistemas econômicos e políticos globais. A entrada na sociedade da informação, o capitalismo cognitivo, a economia digital, a imposição do neoliberalismo e a abertura dos mercados modificaram a sociedade, as organizações, os processos produtivos, a educação, o trabalho e os vínculos laborais, alternativas de gestão emergentes que os guiaram para ajustar o potencial e o contribuições que os trabalhadores fazem.

O desdobramento dessas formas de gestão, atua principalmente sobre os trabalhadores formando novos sistemas de controle, que são recentemente desafiados pela pandemia sars-cov2, o que novamente coloca em consideração a necessidade de refletir sobre as demandas e prescrições envolvidas nos mandatos gerenciais.

Palavras-chave: Trabalhadores, Gestão, Educação, Identidade, Subjetividade.

NOTAS DE AUTOR

- * Psicóloga de la Universidad de La Sabana; Magister en Educación de la Universidad Externado de Colombia, estudiante del doctorado en Cultura y Educación en América Latina. Docente universitaria, investigadora y consultora en las áreas de Liderazgo, Cultura y Cambio Organizacional y Gestión Humana.

I. INTRODUCCIÓN[1]

El trabajo de investigación se orienta a favorecer el debate en torno a los actuales procesos de cambio y el protagonismo que en éstos tienen las tecnologías de información y comunicación y las tecnologías digitales, por cuanto generan modificaciones socioculturales y también en la capacidad productiva y competitiva de las organizaciones; a la vez, que modifican las maneras de producir y organizar el trabajo, los estilos de interacción y las formas de gestión, así como los escenarios y ambientes de vida y de trabajo.

Los cambios globales, junto con la transformación digital vienen condicionando el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y competencias que las organizaciones demandan del trabajador contemporáneo, lo que permite augurar un conjunto de modificaciones e impactos en los sistemas de educación formal e informal, en las organizaciones educativas, y en los principios, actividades y metodologías que en el ámbito organizacional se orientan a favorecer la formación, la capacitación, el entrenamiento y la evaluación conocidas como gestión humana (GH).

En el sujeto no sólo se exigen ajustes desde la perspectiva cognitiva, también las demandas se orientan a moldear su identidad y su subjetividad (Gómez, Gil y Orejuela 2020). La identidad es un proceso que surge de las interacciones sociales y simbólicas que, en permanente construcción, implican considerar que en cada época histórica se configuran formas hegemónicas en las cuales se naturalizan maneras de saber, pensar, ser y actuar de los sujetos, que desarrollan procesos de identificación nacen en la relación entre el yo y los otros, con quienes tiene interacción en los entornos sociales.

En la multiplicidad de roles y de dimensiones constitutivos del sujeto, se van estableciendo diversos sentidos de identidad referidos a: identidad personal, profesional, laboral, de género, religiosa, política, nacional, etc., que permiten la construcción de un sujeto social diferenciado. Para Díaz, Godoy y Stecher (2005) se hace necesario revisar la importancia y el alcance que actualmente tiene el trabajo y las formas y condiciones en que éste se desarrolla, en tanto fuente reconocida de sentido en la construcción y consolidación de identidades personales, así como de vínculos sociales.

De otra parte, la subjetividad es entendida como un proceso social y dinámico a través del cual los sujetos construyen significados en situaciones concretas, a partir de códigos que pueden resignificarse o activarse mediante la interacción con otras subjetividades. Para Zangaro (2010; 2011); la producción de subjetividades se establece a partir de las necesidades del capitalismo, y actúan mediante la construcción de dispositivos que permiten la constitución de lo que él demanda, una subjetividad productiva.

Como parte de los procesos de cambio identificados a finales del siglo XX se observa la introducción de las nuevas tecnologías en los procesos productivos, en las formas de organizar el trabajo y en la interacción social y cotidiana que tienen fuerte implicación en la conformación de subjetividades, surgiendo en el siglo XXI la figura del trabajador de la era digital, caracterizado por la ausencia de restricción temporoespacial y sobre el cual se ejercen formas sutiles de control. Muchos de estos trabajadores se vinculan al sector de los servicios en dónde el manejo de la información y de las emociones, así como también el estilo relacional y comunicativo se constituyen en requisitos para un desempeño eficiente que responda a exigencias de la empresa o del sector económico (Cruz, 2017).

Los procesos de subjetivación y construcción de identidad responden y a la vez son producto de discursos, redes de significación y prácticas que predominan en determinados contextos (políticos, económicos, socio-culturales y tecnológicos); sin embargo, en estos momentos de invisibilización de los límites entre la vida personal, social y productiva derivados de los procesos de digitalización, de la flexibilidad laboral y de continuos cambios, es posible que las diferentes identidades terminen fusionadas, indiferenciadas o entren en crisis.

Para Sibilia (2005), los nuevos desarrollos del capitalismo se basan en procesos de digitalización y en una enorme cantidad de información susceptible de convertirse en datos que son generados, capturados, vendidos y comprados por organizaciones y por sujetos cuya subjetividad debe convertirse en aliada o estar al servicio

de las nuevas formas de interacción e interrelación. Es por ello, que asume que, en la actualidad, tanto la identidad como la subjetividad se transforman y construyen en forma continua y dinámica, a diferencia de una identidad más permanente y estable propia de los sujetos de sociedades industriales.

La construcción de identidad y de subjetividad involucra concepciones, conceptualizaciones y acciones ejercidas en primer lugar sobre el cuerpo, considerado como uno de los anclajes principales de la identidad personal (Revilla, 2003), por lo que termina en su constitución haciendo parte de diferentes luchas de poder en las que pueden identificarse múltiples intereses y actores. En relación con la importancia reconocida a la identidad y a la subjetividad como elementos centrales para el nuevo capitalismo; Ribeiro (2012), plantea que el proceso de conformación de la identidad se convierte en permanente y complejo a partir de construcciones temporales y singulares, en donde si bien se percibe una crisis y fragmentación de las referencias para la identidad, también, se puede observar un aumento en los niveles de autonomía y de amplitud en los referentes identitarios.

En este contexto se incorpora en la cotidianidad de un creciente porcentaje de la población, numerosos y variados dispositivos tecnológicos inicialmente requeridos para la vida social y para el trabajo, generando necesidades y nuevos derechos a la interconectividad a través de internet y la proclama por una libre expresión en la red, situaciones que siguen en discusión (ONU/OSCE/OEA/CADHP, 2011). En consecuencia, se generan cambios en los hábitos y rutinas dadas en la vida personal, familiar, laboral y social, que nos recuerdan que tanto el tiempo como el espacio son factores subjetivos que incorporan lo simbólico y que se modifican con y a partir de las nuevas tecnologías. En este mismo sentido, los espacios considerados como privados y de ocio, como el hogar, el vecindario y aquellos orientados a la recreación se redimensionan y se convierten en espacios productivos, desdibujando las fronteras existentes entre la vida personal y laboral, y aumentando las posibilidades del ejercicio de la vigilancia y el control.

El trabajador de la era digital debe asegurar su vínculo con el mercado laboral y para ello requiere gestionar su e-reputación, relevancia en la web, encontrabilidad y reconocimiento público, aparición en los primeros lugares de los resultados orgánicos en buscadores (SEO), o incluso su (SEM) publicidad pagada; es decir, debe gestionar su identidad digital, intentando aumentar su relevancia o potencial de empleabilidad y de elegibilidad, así como gerenciando su marca personal, para con ello favorecer su inclusión, trayectoria y proyección laboral en un mundo cada vez más incierto, y en donde los porcentajes de desempleo, de informalidad en el trabajo y de precariedad en las condiciones de trabajo van en aumento.

La responsabilización del individuo por su grado de empleabilidad se constituye en una paradoja, en la medida que es al mismo tiempo “asustadora y libertadora” porque carga al individuo su éxito o fracaso en el mundo del trabajo más allá de si posee o no las competencias técnicas, relacionales o metacognitivas establecidas en los perfiles (Rentería y Malvezzi, 208: 323).

Se convierte en un imperativo hacerse visible y estar posicionado en las redes profesionales, los portales de empleo, las redes sociales especializadas por sectores, las bolsas de empleo web, entre otras, buscando diferenciación a partir de elementos que le permitan destacarse y demostrar que se cuenta con un conjunto de conocimientos y competencias que resulten atractivas y novedosas para posibles empleadores o demandantes de sus servicios. De manera paralela desde la gestión humana, se incorpora como estrategia para el desarrollo de algunos de sus procesos operativos (reclutamiento, selección, formación y desarrollo, evaluación), las posibilidades derivadas del análisis de big data (BD) y de people analytics (PA) entre otros, a la vez que se consulta la información que posibles candidatos suministran de sí, a partir de sus múltiples interacciones y registros incorporados en las redes sociales. En consecuencia, el perfilamiento de los aspirantes y trabajadores excede por mucho aquellos aspectos técnico-instrumentales relacionados con el cargo/rol que pudieran llegar a desempeñar o desempeñan en una empresa, trasladándose hacia sus apreciaciones, opiniones, sentimientos, causas sociales y vínculos de diferente naturaleza que hacen parte de su vida privada.

La reciente aparición de la pandemia del SARS COV2, ha acelerado e intensificado la magnitud de los procesos de cambio que venían manifestándose paulatinamente desde hace más o menos cuatro décadas. En

la actualidad, el proceso de transformación cubre aspectos de la vida personal y social, requiriendo acciones adaptativas, de aprendizaje, de actualización, de experimentación e innovación tendientes a afrontar entre otros, los requerimientos propios de aspectos y exigencias políticas, económicas, culturales, de seguridad y de salud, de autocuidado y de cuidado de los otros. Como parte de estos requerimientos se modifican las concepciones tradicionales dadas al tiempo y al espacio, configurando nuevas formas de estar, vivir, estudiar, trabajar, aprender, interactuar y proyectarse hacia un futuro volátil y caracterizado por la incertidumbre.

Considerando lo anterior, se hace necesario reflexionar en torno al alcance de las organizaciones (educativas y empresariales) en la constitución de lo social y en la producción del sujeto trabajador requerido en las actuales condiciones, y cuestionar los efectos derivados del actuar de las empresas, las condiciones de trabajo, y las concepciones de empleo, empleabilidad, competitividad, productividad, satisfacción, bienestar y calidad de vida entre otras, que orientan los discursos y las prácticas dadas en el mundo del trabajo y la gestión, que terminan siendo volcadas sobre los trabajadores que son orientados a asumir sus condiciones de vida como un acto absoluto y derivado de su responsabilidad personal e individual.

Comprender el cambio como una condición y elemento constante involucrado en la cotidianidad, nos lleva a admitir la necesidad de revisar desde la academia, las categorías de análisis existentes, y a incorporar unas nuevas, como teletrabajo, trabajo remoto, educación virtual y a distancia, transformación digital, trayectoria laboral, salud en el trabajo, contrato psicológico, justicia organizacional y engagement, entre otros, que dan cuenta de los retos, oportunidades y amenazas que se vislumbran en el actual ámbito económico y social.

El presente documento se constituye en una primera aproximación teórica que tiene como objetivo: explorar y revisar algunos elementos conceptuales orientados a comprender las demandas que se establecen al trabajador contemporáneo en la era de la transformación digital. Para ello, a continuación, se presenta la fundamentación del problema y revisión teórica desde diferentes propuestas y perspectivas, posteriormente, se aborda el problema de investigación a partir de la definición de las categorías de análisis que en el intervienen, y, por último, se plantean algunos hallazgos que dan pie a la discusión de conclusiones parciales.

FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA Y REVISIÓN TEÓRICA

La era denominada por Castells (1997) como sociedad informacional, se caracteriza por la generación, el procesamiento y la transmisión de la información convertida en fuente fundamental de productividad, de ejercicio del poder y de la ampliación de relaciones experienciales, que con el apalancamiento de condiciones tecnológicas permea diferentes aspectos de la actividad social, de valores socioculturales y de la vida, dando paso a la sociedad red, que, apoyada en las tecnologías de información y de las comunicaciones, se constituye en una nueva forma de organización que permea la estructura social y que hace de ella un sistema dinámico, abierto y susceptible de innovarse. En paralelo, y complementando este tipo de desarrollo, se reconoce la emergencia de la industria 4.0, referida a la cuarta revolución industrial, impulsada esta vez por la transformación digital, que se materializa en procesos que permiten reforzar y mejorar las posiciones competitivas de las empresas y de las naciones; pero que también, pueden ahondar las problemáticas y desigualdades presentes en el mundo, a la vez que auguran rezagos y marginamientos de poblaciones enteras, con importantes y altos costos sociales, culturales y personales (Domínguez, 2014; Oliveros, 2017).

La transformación digital genera no solo una gran cantidad de dispositivos, aplicaciones y plataformas tecnológicas, sino también manifestaciones específicas de la cultura, representadas en ambientes digitales, redes sociales, comunidades virtuales, diseño de ciudades, empresas y casas inteligentes, novedosas profesiones, ocupaciones, oficios, negocios y nuevos puestos de trabajo, mientras que otros desaparecen o se tornan obsoletos o menos importantes. A su vez, surgen también grupos de personas y empresas que se originan y que dependen para su existencia de las posibilidades derivadas de la transformación digital; por lo que se plantea estamos entrando a una era conocida como la economía digital (Tapscott y Osorio, 1997), en donde se advierte la presencia de nuevos modelos de negocio y de interrelación con proveedores, clientes

y usuarios, para las cuales no está aparentemente preparados. Dentro de estas modificaciones se incluye a los desarrollos requeridos por el e-business y el e-commerce, a aquellas empresas denominadas startups, y también a los trabajadores de plataforma, que muchas veces quedan por fuera de las formas tradicionales de entender a las organizaciones y de abordar aspectos como el empleo, el trabajo informal y la seguridad laboral.

Se advierte que la transformación digital no se asegura con involucrar recursos económicos, modernizar la tecnología y realizar adecuaciones que buscan garantizar la adaptación tecnológica; este tipo de transformación requiere reformular las estrategias y los modos asociados a su representación, concepción, uso y aplicación, buscando favorecer los procesos que tienen un fuerte componente social y cultural. De esta manera la configuración tecnológica no se entiende solamente como técnica, sino también como social y cultural, en donde los diseños y usos de esta más que orientarse a la obtención de resultados, puede enfocarse en la concepción y constitución de ambientes de aprendizaje (Tabares-Quiroz y Correa-Vélez, 2014).

La transformación digital se considera uno de los factores determinantes en la conformación de las organizaciones que involucra y a la vez posibilita un sinnúmero de innovaciones, transferencias y adaptaciones que retan las capacidades de absorción de las sociedades que las acogen, pero ella, no se circunscribe al espacio productivo y laboral, por cuanto sus desarrollos se desbordan a todos los aspectos de la vida humana, social, cultural y económica. Para Tabares, existen varias corrientes de análisis que abordan como problema de estudio a la tecnología en las organizaciones, una de ellas, denominada constructorista, comprende a la tecnología, “como un elemento dependiente de los patrones de interacción social, de las percepciones y usos que las personas les otorgan en contextos organizacionales” (2017: 183). Esta perspectiva de análisis reconoce los efectos derivados de los desarrollos tecnológicos en las organizaciones y en sus dimensiones estratégica, estructural y cultural, pero a su vez, otorga preponderancia a los alcances de la acción humana en este tipo de desarrollos, al resaltar que la tecnología no es un objeto externo, sino un producto de las interacciones y las opciones políticas y de negociación involucradas en estas acciones que se derivan en un conjunto complejo de decisiones frente a lo tecnológico (diseño, generación, adquisición, transferencia, adopción, uso, etc.). Desde esta mirada, la tecnología deja de ser concebida y abordada como un elemento que se desarrolla de manera aislada e independiente de las propiedades contextuales y organizacionales donde ella está presente.

Por su parte, Reig (2012), alude a la necesidad de evolucionar en el entorno tecnosocial y del conocimiento a partir de diferenciar: las TIC (referidas a las tecnologías de información y comunicaciones), las TAC (relacionadas con las tecnologías de aprendizaje y conocimiento) y las TEP (enfocadas en las tecnologías de empoderamiento y participación social). Esta diferenciación se incorpora en los planteamientos de Sunkel, Trucco y Espejo (2013), quienes plantean diferencias en cuanto a: el desarrollo por las TIC y el desarrollo con las TIC. La primera se centra en una lógica que concibe el desarrollo tecnológico como un fin en sí mismo; la segunda considera la tecnología como un medio para el desarrollo humano y social, en el que se reconoce la existencia de diferentes ritmos y posibilidades en la transición desde una sociedad industrial a una sociedad de la información. Aclaración que resulta pertinente e importante para los países de América Latina y el Caribe, por cuanto los procesos de desarrollo, industrialización y tecnológicos se sobreponen, asumiendo los mandatos y exigencias de una siguiente etapa, sin haber logrado implantar las características y desarrollos subyacentes a la anterior.

La sociedad actual marcada por crecientes procesos de datarización que se convierten en el centro de nuevos modelos de negocio, permite que muchos aspectos se puedan cuantificar y se traduzcan en cifras y datos valorados por gobiernos, multi y transnacionales, em-presas y colectivos sociales, dado que permiten perfilar, vigilar, rastrear, proyectar, anticipar, conocer preferencias, estilos de vida, hábitos de compra y de consumo y tener conocimiento de poblaciones, naciones, regiones y personas; situación que acarrea efectos tanto positivos como negativos (Gainza, 2003).

Por un lado, incrementan y fortalecen los sistemas y mecanismos de control social (Vázquez-Olivera, 2015) que nos obligan a repensar el concepto de lo privado, lo público, la intimidad, la seguridad y la libertad; a la

vez que, se construyen discursos en donde se plasma un sinnúmero de soluciones a las problemáticas que nos aquejan y que al parecer pueden ser resueltas mediante acciones y aplicaciones tecnológicas o algorítmicas, que suministran una gran cantidad de conocimiento, pero a la vez, pueden llegar a evitar o por lo menos hacer más difícil que nos asumamos como artífices de nuestras vidas y capaces de resolver nuestros problemas en forma autónoma (Morosov, 2015), por cuanto la información generada es valorada y utilizada para orientar nuestras vidas e interrelaciones, a la vez que para favorecer el surgimiento de un determinado y conveniente tipo de subjetividad tanto individual como colectiva. Desde la perspectiva organizacional, las empresas utilizan esta información a partir, por ejemplo, de los desarrollos logrados por el etno-marketing, que permite diseñar objetos, productos y servicios que son ofrecidos en forma personalizada a un usuario ya conocido de manera remota y a partir de un proceso de mediación tecnológica, al cual se comprende en sus necesidades o desde sus aspiraciones, y sobre el cual se estima una alta posibilidad de conquistarle como cliente.

Como parte de estos desarrollos se crean modelos algorítmicos que incluyen aspectos subjetivos, que vienen siendo utilizados en los procesos de gestión del talento humano, dado que permiten caracterizar, clasificar, categorizar y tomar decisiones en torno a patrones de comportamiento, consolidando el campo de conocimiento denominado como economía del comportamiento, para el cual, los sentimientos, las emociones, los deseos, las motivaciones, las aspiraciones, y las actitudes son resaltadas y reconocidas como variables económicas. Con estas posibilidades se perfecciona el proceso que logra “penetrar en la intimidad de quienes trabajan y desplegó dispositivos de implicación subjetiva basados en datos” (Szlechter y Zangaro, 2020: 77), y que materializa o hace tangibles los elementos simbólicos y propios de la vida de un sujeto. Lo anterior posibilita “modelar las conductas partiendo de la libre participación de los usuarios en el flujo global de las conexiones digitales, y ya no a partir de mecanismos coercitivos” (Szlechter y Zangaro, 2020: 76).

De otra parte, y desde una perspectiva positiva en relación con los desarrollos derivados de los procesos de digitalización, se reconoce que la producción, el acceso y los usos de información posibilitados por los algoritmos, favorecerán el desarrollo del gobierno digital y la construcción de ciudades inteligentes, a la vez que le permite a la sociedad civil, constituir y consolidar redes sociales, denunciar y hacer visibles problemáticas en forma rápida, socializar discursos diversos y alternativos, realizar activismo de datos y coordinar acciones orientadas a aumentar los niveles de participación ciudadana, generar cambios, y mitigar y resolver problemas sociales (Milán y Gutiérrez, 2015).

El cambio derivado de estos procesos, se analiza en relación con los desafíos derivados de las transformaciones globales dadas en los ámbitos político-económico, sociocultural y tecnológico-productivo. En este último, cobra importancia el pensar en relación con aquellas habilidades que incluyen la capacidad para idear, producir, vender y suministrar diferentes bienes y servicios a poblaciones que bien podrían ubicarse en cualquier lugar del planeta, y también nuevas formas de interacción a nivel interno y externo que obligan a rediseñar las estrategias orientadas a favorecer la incorporación y uso de lo tecnológico, la capacidad en la comprensión y atención de clientes y usuarios, las formas de controlar el trabajo, los mecanismos de posicionamiento y las de obtención de ganancia y rentabilidad; pero también, la búsqueda de participación y responsabilidad de los trabajadores, que favorecen la inclusión de lógicas colaborativas en los ambientes laborales.

La propuesta de los teóricos económicos de la Escuela de Economía de Chicago desarrollada en los años 60 y 70 y la teoría del capital humano, han tenido un relevante impacto sobre las estructuras de las áreas y funciones de recursos humanos de las organizaciones (denominadas en nuestra región como Administración de Recursos Humanos —ARC— o Gerencia del Talento Humano —GTH—), que han servido como una plataforma discursiva organizacional y tecnológica para el desarrollo de una lógica de competitividad y autoregulación en el trabajador.

A partir de los años 70 del siglo XX se dieron cambios en diferentes escenarios como el social, productivo, político y económico vinculados en términos generales a la transición desde el capitalismo industrial hacia el capitalismo cognitivo en el que el trabajo inmaterial se establece desde la primacía del sujeto consumidor, no

desde las mercancías materiales; en él lo importante se vincula a la experiencia de la producción de su consumo (Fumagalli, 2010). El capitalismo cognitivo es entendido por García (2010: 16) como: “el modelo capitalista de apropiación del trabajo inmaterial y de los bienes comunes (las relaciones, los afectos y el conocimiento)”. De otra parte, para Díaz, existen tres maneras de comprender el capitalismo cognitivo y su forma de trabajo inmaterial:

La primera como el advenimiento de los patrones de producción de la ganancia en el neoliberalismo a través de las aseguradoras de riesgo y la economía de la especulación financiera que desplazaría el capital productivo como forma de comprender la riqueza (Harvey); la segunda, correspondiente a la producción de mercancías inmateriales asociadas al software (Stallman), la publicidad (Ossa) y las empresas de desarrollo tecnológico que buscan la automatización plena y el costo cero (Srnicek y Williams), englobando en este espectro las innovaciones y desarrollos tecnológicos y empresariales que se han presentado durante el siglo XXI; y por último, las transformaciones en el lenguaje de la producción y los proyectos de construcción de la subjetividad. Es este último aspecto el que presenta mayor relevancia para los objetivos de la investigación en educación, al esclarecer el neoliberalismo como un marco educativo (Díaz, 2019: 13).

El desarrollo del capitalismo cognitivo corre en paralelo con la implementación de las propuestas neoliberales y los procesos de apertura de mercados (González-Vázquez, 2015), el crecimiento del sector de los servicios y el desarrollo de las tecnologías de información y comunicación; lo que implicó, la adecuación de diversas estrategias para incrementar la producción, el mercado y el consumo, la circulación de capitales, productos, objetos, empresas y personas y la constitución de un mercado laboral global.

Las modificaciones observadas en la evolución esperada de los modelos productivos, a partir de los desarrollos del Taylorismo, el Fordismo y el Posfordismo, se presenta en América Latina a partir de una recombinación de estos modelos (Neffa y De La Garza, 2010), en forma simultánea con una transformación de los procesos de trabajo y del trabajo en sí mismo. De igual manera, el crecimiento del sector de los servicios (financieros, educativos y de salud) se acompaña de un proceso de mercantilización de los mismos, en donde éstos ya no serán responsabilidad del estado sino pasan a ser administrados y ofrecidos por empresas privadas.

De otra parte, el enfoque de los Recursos y capacidades propuesto por Barney (1991), resalta la manera en que la competitividad de las organizaciones se deriva de las interacciones y sinergias dadas entre sus activos y su capital humano. Con ello, se asume que una de las fuentes de ventaja competitiva difícil de imitar, transferir y reproducir se encuentra necesariamente en los trabajadores, énfasis que se constituye en el centro de las políticas públicas neoliberales. A partir de la década de los 90, las orientaciones y los procesos de GH propenden por medir el desempeño de los trabajadores, ejerciendo control sobre los mismos a partir del conocimiento de sus deseos, aspiraciones, metas y motivaciones, buscando en todo momento que estos converjan con los requerimientos propios de la productividad. Lo anterior, identifica a la subjetividad como “el blanco final de toda la operativización de los sistemas de control neoliberales” (Dueñas, 2013: 13).

Las anteriores circunstancias estuvieron asociadas y temporalmente vinculadas a la reducción y desmantelamiento de los estados (privatización de empresas de alto impacto social, antes bajo su gestión), la modificación de las leyes de seguridad y salud en el trabajo, la flexibilización laboral y la propuesta de diferentes formas de gestión y control ejercidas sobre las subjetividades (Walkerline, 2006; Pulido, 2007), con lo que se buscó dar respuesta a los cambios, mediante la adecuación de los comportamientos, conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, búsquedas y anhelos de los trabajadores logrados en y a partir de sus vínculos con las organizaciones (Byung-Chul, 2014). Lo anterior da cuenta de la manera como la empresa contemporánea es hoy más que nunca el eje de diversos controles y mediciones sistemáticas sobre la estructura cognitiva y emocional, así como la actividad de los trabajadores en su carácter individual y como población.

El comportamiento del trabajador, las transformaciones del trabajo y del manejo del capital humano han sido analizadas por diversos autores, que de acuerdo con Dueñas (2013) nos permiten diferenciar tres líneas de investigación con diferentes perspectivas de análisis foucaultianos y sus posibles usos en la comprensión de las transformaciones del trabajo en las empresas contemporáneas:

- i. i) El análisis del posfordismo y sus formas de producción; el centro de análisis de estos autores se ha centrado en el trabajo inmaterial, el trabajo efectivo, el trabajo simbólico, así como la transformación de la subjetividad (Hard y Negri, 2000; 2004).
 - ii) El análisis de lo que se ha denominado como la gubernamentalidad biocapitalista, cuyo énfasis está en el análisis del riesgo genético, la comprensión del capital humano desde el punto de vista de la genética, las comunidades biosociales y las biotecnologías (Rabinow, 1996, 2003; Rose, 2007).
 - iii) El análisis sobre la gubernamentalidad en las sociedades liberales avanzadas, la cual se centra en las discontinuidades, inseguridades e injusticias sociales desde el punto de vista del riesgo y la seguridad, las tecnologías del desempeño y la cultura de la responsabilidad dentro de la empresa contemporánea, así como el metadiscurso de la autogestión y la carencia de límites (Dean, 1999; Du Gay, 1996a, 1996b, 2004; Gordon, 1991; Lemke, 2001; Miller y Rose, 2008) (Dueñas, 2013: 2).

Como parte de estos cambios es importante señalar las modificaciones sufridas en los sistemas de educación que, entregados al manejo de organizaciones privadas, se orientan a la formación para el trabajo, haciéndose partícipes de la relación entre estado-empresa-academia (Chang, 2010). Desde esta perspectiva, la educación deja de ser asumida como un bien social, un derecho universal, o un proyecto sociopolítico, para convertirse en un producto o mercancía al servicio de intereses económicos, en donde los criterios e indicadores antes circunscritos a las organizaciones empresariales, se trasladan a las organizaciones educativas (García, 2010). En esta lógica, se incorporan en lo educativo condiciones y exigencias como las de eficiencia, productividad, cobertura, rentabilidad y se favorecen aquellos procesos orientados a la obtención de certificaciones de diferente naturaleza que inundan la cotidianidad educativa y que permiten establecer clasificaciones y jerarquías entre las organizaciones prestadoras de servicios educativos, que resulten ser atractivas para un estudiante ahora asumido como cliente, rol que antes ocupaba la sociedad.

La calidad debe ser ahora demostrada a partir de la consecución de certificaciones otorgadas en ámbitos nacionales e internacionales. De esta manera las Instituciones de Educación Superior (IES) se someten al escrutinio de casas certificadoras norteamericanas, anglosajonas o europeas que imponen una serie de criterios que recaen también, sobre los investigadores y docentes. Estas exigencias e indicadores no se conducen de nuestras condiciones y características, alejándonos aún más de la posibilidad de generar maneras efectivas de resolución de nuestras particulares problemáticas.

Los cambios antes señalados se hacen tangibles en una serie de reformas y en la consolidación de un sistema de formación y evaluación por competencias que se ejerce sobre administrativos, docentes y estudiantes (Hirtt, 2010). Particularmente nos enfrentamos al debilitamiento de la educación pública que empieza a perder posicionamiento y a la cual se le restan recursos que aseguren su debido funcionamiento. En este proceso se advierte la forma en que ciertas profesiones y campos disciplinares pierden o ganan prevalencia de acuerdo con su nivel de aporte y aplicabilidad desde la perspectiva empresarial que prime en un país o región; situación que explica la decisión en algunos países de América Latina de disminuir o eliminar de los currículos la formación en ciencias sociales, artes y humanidades. De esta manera, la universidad pasó de ser un lugar de producción de conocimiento a constituirse en un espacio de instrucción que ofrece una formación instrumental, en donde la pedagogía pierde preponderancia frente a la productividad, convirtiéndose a la vez en un ámbito de trabajo y de explotación económica (Galcerán, 2010).

Los procesos educativos, capacitación y formación se enmarcan en las exigencias que el mercado global le impone a las diferentes regiones, países y localidades del mundo, generando una especialización en competencias particulares acordes con lo establecido en las dinámicas económicas y políticas, y con la división internacional del trabajo. Lo anterior, explica la forma como en Colombia la educación técnica y tecnológica quedó rezagada y restringida al quehacer de mandos medios y operativos sin mayores oportunidades de desarrollo; de igual manera, por ejemplo, la competencia bilingüe en inglés es muy baja, ocupando el puesto 17 de 19 en la medición regional y el lugar 77 de 100 a nivel mundial (EF EPI, 2020). De otra parte, si bien existe alta presencia de empresas transnacionales y multinacionales en el país, un gran porcentaje de éstas, se

orientan a actividades de comercialización y de distribución, dejando a las áreas estratégicas y de I+D+I bajo la tutela de países desarrollados. Surge a partir de lo mencionado, la inquietud de si en esta era mundial de transformación digital, será posible para un país como Colombia llegar a ella, o se quedará en procesos de adaptación tecnológica y en un uso precario e instrumental de la misma.

Actualmente, se exige del sujeto su capacidad para orientar sus recursos hacia la constante y continua adquisición de competencias tanto técnico-instrumentales como relacionales, comunicativas y metacognitivas, así como aquellas implicadas en el conocimiento de los sectores económicos y del mercado laboral (Van-Laar, 2017; IEB, 2015), que le permitan al trabajador construir una trayectoria profesional y laboral en medio de condiciones permeadas por altos niveles de incertidumbre, precariedad, intensificación del trabajo y discontinuidad en el acceso al mismo.

Estas exigencias se mantienen en el marco de la individualización o responsabilización, sin considerar otros aspectos sobre los cuales recientemente se llama la atención tales como edad, tipo de institución educativa, forma de estudio, actualización o recualificación, experiencia previa, etnia, género y clase social (Harvey, 2001), variables que necesariamente afectan el desarrollo de competencias requeridas por el mercado de trabajo para ser empleable y que tienen que ver con oportunidades, espacios y estructuras sociales donde se facilita o se dificulta su promoción (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008: 328).

La comprensión del capital humano como un conjunto de inversiones en sí mismo, es el elemento a partir del cual se generan oportunidades de crecimiento y desarrollo en el mundo laboral, lo que modifica los vínculos ahora establecidos entre los trabajadores y las organizaciones contemporáneas, no solamente a partir de las nuevas formas de trabajo y tipos de contratación; sino también, de los lazos emocionales dados en esta relación, los cuales son conocidos bajo el concepto de contrato psicológico, surgido en la década de los 60 y que atañe a las percepciones generadas a partir de las expectativas que se generan en la interacción laboral y que supone acuerdo y reciprocidad, que incide en la integración, bienestar, satisfacción y salud del trabajador (Argyris, 1960; Levinson et al., 1962; Schein, 1992; Rousseau, 1995; Coyle-Shapiro y Parzefall, 2008).

Este tipo de contrato antes afianzado en una relación de largo alcance estuvo permeado por condiciones de lealtad-estabilidad, que fueron desplazadas por relaciones definidas en el tiempo y marcadas por condiciones de competitividad-empleabilidad. El trabajador de la era contemporánea busca su desarrollo profesional ya no para una empresa, en la que permanecía largo tiempo buscando obtener una honrosa jubilación, ahora es su responsabilidad, asegurar el mantenerse como sujeto activo, idóneo y competitivo en un mercado laboral de naturaleza global marcado por la incertidumbre y por su paso temporal por diferentes sectores, organizaciones y experiencias de trabajo.

Lo anterior, posiciona a los procesos educativos, la adquisición del conocimiento y la autogestión o la gestión de sí mismo, como elementos centrales en las posibilidades de los sujetos trabajadores (Knights y Willmott, 2007). Saber, conocer, dar cuenta de que se sabe, ser altamente productivo, proyectarse hacia el futuro y asumir riesgos, se constituyen en una necesidad no postergable, dada la velocidad y la intensidad de los procesos de cambio en un mundo donde el mercado, incluido el laboral, son de naturaleza global y donde los sujetos empiezan a asumirse desde una perspectiva de la individualización (Rose, 1999; 2007).

Las circunstancias antes mencionadas, nos llevan a reflexionar y cuestionar diversos elementos, procesos y procedimientos involucrados en los sistemas educativos y en la gestión humana que se ejerce sobre los sujetos laborales en la actualidad, así como en la forma en que ellos parecieran estar debilitando las posibilidades para asumirse como parte de una comunidad, en donde el sentido de la libertad, la autonomía y el bienestar quedan subyugados a las necesidades imperantes del mercado y a criterios de máxima productividad.

ABORDAJE DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la gráfica presentada a continuación, se establecen las categorías de análisis que intervienen en el problema de investigación definido en la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las demandas que desde los discursos y prácticas gerenciales se establecen al trabajador contemporáneo en la era de la transformación digital, que afectan la constitución de su subjetividad e identidad?



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 1

En la lógica de encontrar respuestas a la pregunta de investigación planteada, se considera importante establecer los siguientes objetivos:

- Objetivo general: Comprender las demandas que se exigen al trabajador contemporáneo, desde las nuevas prácticas y discursos gerenciales.
 - Objetivos específicos: i) Identificar las demandas que se imponen al trabajador contemporáneo en América Latina desde los discursos y las prácticas de gestión, ii) Establecer los discursos y prácticas de gestión que se orientan a la constitución de los sujetos trabajadores requeridos actualmente, y, iii) Cuestionar los efectos que se derivan de los procesos de cambio dados en el mundo del trabajo, desde la psicología crítica, y los estudios organizacionales.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Es necesario destacar como las transformaciones organizacionales mencionadas con antelación, están condicionadas por las características particulares de los contextos histórico-sociales en los que ellas se desarrollan, que dan respuesta a procesos sociales más amplios identificables a escala mundial, pero moldeados por los mercados, las tensiones sociales, la presencia de conflicto en todas sus posibles manifestaciones (armado, social, institucional, etc.), los atributos culturales propios de una región y la capacidad de asociación colectiva de los trabajadores y de los grupos de la sociedad en general. Esta situación explica las diferentes manifestaciones, ritmos e impactos que un mismo fenómeno puede generar dependiendo del lugar donde ellos se presentan y desde donde son abordados para su análisis.

En la sociedad y en las organizaciones se hace necesario revisar las conceptualizaciones en torno a los cambios actuales con fuerte participación de componentes tecnológicos, pero, además intensificar el debate alrededor de los derroteros, alcances, restricciones e impactos que acompañan la transformación digital, para poder comprender las diversas formas de uso y apropiación que de sus posibilidades realizan los sujetos, los colectivos y las organizaciones, identificando este tipo de transformación como un elemento que dinamiza

el ámbito social, las estrategias de participación política, los estilos de vida, las condiciones de estudio y de trabajo, y la construcción de identidades y de subjetividades (Melucci, 2001).

Estos elementos incluyen la necesidad de pensar en nuevos procesos, estrategias, escenarios, tiempos, espacios y ambientes dedicados a la educación, al trabajo y al ocio, ya no dependientes de los ámbitos organizacionales que conocíamos como tradicionales (la universidad, la empresa, la comunidad de origen y aledaña, el lugar de recreación), sino dinamizadas y diversificadas por y gracias a las mediaciones tecnológicas que van ganando terreno, hasta disputar nuestros espacios, relaciones y acciones más íntimas. En este avance hay que advertir, que no todas las poblaciones ni los sujetos tienen las mismas posibilidades, aspiraciones, ni intereses; sin embargo, la condición actual de confinamiento, de restricción a la movilidad, de distanciamiento social, de riesgo vital, etc., nos obliga a acercarnos, a probar, a aprender, a depender y a gustar de otras formas de hacer, de estar y de vivir.

Es necesario analizar como estos procesos de transformación acarrear beneficios, pero también plantean riesgos, a partir de las diferencias de acceso a capitales, bienes y servicios, la existencia de brechas digitales (nacionales, regionales, sectoriales y poblacionales), los determinismos tecnológicos, la diversidad y desigualdad social, las condiciones de desarrollo personal y la intención y posibilidades reales de cambio. Sin duda, la tecnología y su uso afectan las prácticas económicas, políticas y socioculturales a la vez que abren posibilidades y generan retos en diferentes ámbitos: uno de ellos el de la educación (CCD, 2012), no constreñida necesariamente a espacios formales.

Derivadas de estas consideraciones es factible comprender que las motivaciones, aspiraciones y orientaciones que movilizan a los sujetos migrarán hacia la consecución de diferentes niveles de educación (técnicos, tecnológicos), la obtención de certificaciones no expedidas necesariamente por instituciones de educación tradicional (tal es el caso de aquellas expedidas por Oracle, Google, etc.), el estudiar de manera virtual y a distancia (en instituciones de cualquier parte del mundo) y hacia el aprovechamiento del conjunto de conocimientos y oportunidades de desarrollo que están disponibles en la web, las redes sociales y los colectivos que en ellas hacen presencia. La vida actual y como ella se desarrolla ya no aparece atada a un espacio, un grupo, un tiempo o una organización fácilmente delimitable.

Se identifica en las Instituciones de Educación Superior (IES) presentes en América Latina, la incorporación y consolidación de formas alternativas a aquellas tradicionales y dominantes, que, en diferentes campos del conocimiento como la psicología organizacional y la administración, permean la formación de los profesionales que una vez egresados, se vinculan laboralmente en áreas de gestión humana de diferentes organizaciones. Sin embargo, las condiciones difíciles para vincularse al trabajo en no pocos casos los lleva a replegarse en forma acrítica a las exigencias y demandas imperantes, terminando por naturalizar y favorecer ciertas formas de concebir el trabajo, el trabajador y la empresa. Es necesario señalar que estas formas alternativas que se relacionan con el problema de investigación planteado anteriormente se refieren principalmente a los desarrollos logrados a partir de los Estudios organizacionales (EO), los Estudios Críticos del Management (CSM) y la Psicología organizacional y del trabajo de perspectiva crítica (POT), que cuentan con desarrollos disímiles y fragmentados en los países latinoamericanos, siendo más fuertes en Brasil, México, Argentina y Chile.

Los procesos de formación liderados por las universidades tendrían que propender por una educación que pueda dar cuenta y responder a las realidades y requerimientos de los contextos de nuestros países, desligándose de modas teóricas que suelen ser generadas en otros territorios y momentos históricos, y que son difundidas, asumidas y replicadas con poco o sin ningún sentido crítico. Estas modas teóricas que involucran conceptos, modelos y formas de investigar vienen consolidando un proceso de colonialismo epistémico, que se conjuga con un colonialismo económico y con un colonialismo étnico-racial. Al abandonar el interés emancipatorio propio de los procesos formativos, dejamos de lado el abordaje, análisis y comprensión de nuestras condiciones, problemáticas y particulares manifestaciones, con ello

comprometemos las posibilidades de cambio requeridos en nuestras regiones y por nuestras poblaciones, y que sin embargo observamos, como son dejadas de lado en los estudios y análisis con total indiferencia.

En la actualidad se evidencia en todas las latitudes que en el trabajo que se desarrolla desde la casa (bajo la modalidad de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo virtual), con presencialidad mixta, o incluso el que exige presencia física absoluta (como los trabajadores sanitarios y de la salud), se asocia a condiciones que vulneran al trabajador, de diferentes maneras: temor a la pérdida del trabajo o la vida, exposición constante, intensificación y ampliación de las cargas laborales y horarios de trabajo, pérdida de límites entre trabajo y vida privada, creciente estrés por asumir los retos laborales en soledad, disminución del contacto espontáneo con compañeros y jefes para conocer en el día a día algún referente que evalúa su desempeño (comunicación gestual, informal, atención a rumores, etc.), tensiones entre trabajo real y el trabajo prescrito, sufrimiento ético, el sinsentido instalado, entre otros (Subsecretaría de Redes Asistenciales y Subsecretaría de Salud Pública, 2020). En consonancia, se plantea la necesidad de desarrollar estilos de liderazgo afines con los nuevos modelos de negocio y con las nuevas formas de organizar el trabajo, hoy denominados como e-leadership (Esguerra y Contreras, 2016).

Las situaciones antes señaladas y otras más plantean la necesidad de revisar las condiciones de bienestar o de malestar subjetivo, de placer o de sufrimiento y de salud o de enfermedad asociadas al trabajo y a las formas como éste se viene desarrollando (Dejours, 2009; 2016), que no se pueden apartar de la necesidad de reconocimiento presente en todo ser humano y que atañen a tres esferas: “emotiva (amor y cuidado), jurídica (del derecho) y de la solidaridad (comunitaria)” (Orejuela, 2018: 256). Por lo anterior, se hace necesario resaltar la forma en que los discursos y las prácticas actuales de la gestión y más específicamente de la gestión humana, se orientan hacia la autorregulación y la gestión sobre sí mismo, las cuales tienen fuertes impactos sobre los trabajadores que deben ser analizados y cuestionados desde perspectivas disciplinares amplias y capaces de desmarcarse de las propuestas tradicionales que desde la psicología organizacional vinculan en sus análisis diferentes componentes de la vida humana y relacional, siempre y cuando éstos incidan en el aumento de los niveles de productividad.

Estas formas de gestión que se ejercen sobre los trabajadores y que están representadas en el coaching y sus diversas manifestaciones (ontológico, transformacional, sistémico, etc.), el mentoring, el emprendedurismo, la gestión humana por competencias, la gestión de la felicidad, la gestión de las emociones, el liderazgo consciente y el ser empresario de sí mismo, entre otras, favorecen los procesos de individualización, fragmentación y ruptura de lazos de comunidad; a la vez, que propician un estado permanente de insatisfacción personal y la sensación de ser insuficiente frente a los estándares sociales o laborales esperados, así como el sentimiento de permanente deuda con la organización para la cual se trabaja. En este sentido es necesario recordar que una gran parte de los desarrollos conceptuales, teóricos y metodológicos logrados por la psicología del trabajo, a partir de sus estudios en relación con la motivación, el bienestar, la satisfacción, la creatividad, la adaptabilidad, la proactividad y la resiliencia, han estado al servicio de la administración y la gerencia cuya preocupación se centra en el aumento de la productividad y la obtención de resultados organizacionales y personales (en términos de desempeño), lo que en no pocos casos se ha logrado, a partir de debilitar o de desconocer la condición humana presente en los lugares de trabajo.

Para Foucault (2007) la sociedad neoliberal está orientada a constituirse en una sociedad empresa donde cada sujeto debe asumirse como agente económico desde criterios de productividad, eficacia, eficiencia, inversión, riesgo y excelencia, estando su relación marcada por condiciones de competitividad en donde la diferenciación se asume como necesaria y generadora de éxito.

En medio del desarrollo de las ideas de Theodore Schultz, Gary Becker y Jacob Mincer se reconocen los recursos propios de los individuos como capital humano. Es la teoría del capital humano la que fundamentará el marco conceptual que las organizaciones contemporáneas utilizan en sus técnicas de (GTH). Lo anterior, en común acuerdo con los tradicionales mecanismos disciplinarios que se utilizan para organizar las relaciones de poder. El gran aporte de los economistas de la escuela de Chicago estará determinado por las implicaciones

que tiene trasladar el análisis y la medición de la economía a prácticamente todas las esferas de la vida de los individuos (Gordon, 1991: 42-45). Para Foucault los neoliberales reincorporan el análisis del trabajo como un factor de autoinversión. El trabajo era un elemento que hasta ese momento había sido analizado desde la perspectiva del tiempo y de la división de tareas por Smith y Ricardo como parte de los procesos económicos (Dueñas, 2013: 4).

Lo anterior, lleva a muchos sujetos a asumirse desde la tiranía consigo mismo, generando sentimientos de culpa por no poder corresponder a las condiciones que la sociedad, la organización o él mismo esperan de sí y de sus desarrollos, por abandonar en aras del reconocimiento su autocuidado y el cuidado de sus familias etc., por lo que se asume necesario ampliar la discusión en torno al alcance de estas formas prescriptivas y sus efectos en los factores de riesgo psicosocial (Neffa, 2015; 2019), así como a la forma en que éstos vienen siendo estudiados, reglamentados e intervenidos desde las regulaciones estatales (Gallo y Castaño, 2016) y empresariales.

REFERENCIAS

- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. London: Tavistock Publication.
- Barney, J. (1991). Firms resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Castells, M. (1997). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Volumen I: La sociedad red. España, Madrid: Alianza.
- Corporación Colombia Digital. (2012). *Aprender y educar con las tecnologías del siglo xxi*. Bogotá: CCD.
- Coyle-Shapiro, J. y Parzefall, M. (2008). Psychological contracts. In C. Cooper & J. Barling (Eds.) *The SAGE handbook of organizational behavior*. (pp. 17-34). London, UK: SAGE Publications.
- Cruz, D. (2017). Entre continuidades y discontinuidades: el trabajador en la era de la información y el conocimiento. En C. Núñez y M. Magallón (Coord.). *Subjetividad, un acercamiento desde la gestión y la organización* (pp. 61-84). México: uam-a.
- Dejours, C. (2009). *Trabajo y sufrimiento. Cuando la injusticia se hace banal*. Madrid: Modus Laborandi.
- (2016). *Sufrimiento en el trabajo. Itinerario teórico en psicopatología del trabajo*. México: unam. Recuperado en: <https://www.youtube.com/watch?v=yBR7247jrKE>
- Díaz, J. (2019). Intersticio de la crítica y capitalismo cognitivo: elementos para una reflexión de la educación de nuestro tiempo (2-2). *Qvadrata, Estudios sobre educación, artes y humanidades*, 1 (2) 10-27.
- Díaz, X., Godoy, L. y Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Cuaderno de investigación 3. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer (cem).
- Dueñas, S. (2013). Algunas perspectivas sobre la gerencia de recursos humanos desde el análisis foucaultiano: competitividad y auto-gobierno en la empresa contemporánea. Ponencia presentada en el II Coloquio Internacional de Biopolítica y Educación. Bogotá, septiembre 03 de 2013, Biblioteca Luis Ángel Arango.
- Domínguez, R. (2014). Sociedad de la información e inclusión social de América Latina. *Sociedad, estado y territorio. Revista de Análisis Científico-Social*, 3 (5), 22-43.
- EF EPI. (2020). Índice del EF English Proficiency. Tomado de: <https://www.ef.com.co/epi/>
- Esguerra, G. y Contreras, F. (2016). Liderazgo electrónico, un reto ineludible para las organizaciones de hoy. *Diálogos Gerenciales*, 32, 262-288.
- Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la Biopolítica*. Argentina: Fondo de Cultura Económica (fce).
- Fumagalli, A. (2010). *Bioeconomía y capitalismo cognitivo: Hacia un paradigma de acumulación*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Gainza, C. (2003). Sociedad, Estado y tecnología: ¿qué pasa hoy con nuestras sociedades? *Revista de Sociología*, 17, 124-146.

- Gallo, O. y Castaño, E. (2016). La Salud laboral en el siglo XX y el XXI. De la negación al derecho a la salud y la enfermedad. Medellín, Colombia: ens.
- Galcerán, M. (2010). La Mercantilización de la Educación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13 (2), 89-106.
- García, T. (2010). La Mercantilización de la Educación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13 (2), 16-21
- Gómez, D., Gil, L. y Orejuela, J. (2020). Sentidos atribuidos a experiencias de reconocimiento por investigadores de una universidad pública colombiana. En: D. Lhuillier, J. Román y A. Pujo (Direc.). *Subjetividad y trabajo: Entre el-mal-estar y el bien-estar*. (103-112). París: L'Harmattan.
- González-Vázquez, O. (2015). Globalización, neoliberalismo, reformas educativas y creatividad. *Ra Ximhai*, 11 (4), 413-424.
- Han, Byung-Chul. (2014). *Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Barcelona: Herder.
- Hirtt, N. (2010). La educación en la era de las competencias. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13 (2), 108-114.
- Instituto de Estudios Bursátiles (ieb). (2015). La transformación digital de la Banca española. Estudio Banca Digital. España: ieb.
- Knights, D. y Willmott, H. (2007). Poder y subjetividad en el trabajo: de la degradación a la dominación en las relaciones sociales. En C. Fernández (Ed.). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies* (pp. 27-68). México: Siglo xxi.
- Levinson, H.; Price, C.R.; Munden, K.J. (1962). *Men, Management and Mental Health*. Cambridge: Harvard University Press.
- Melucci, A. (2001). *Vivencia y convivencia. Teoría social para una era de la información*. España: Trotta.
- Milán, S. y Gutiérrez, M. (2015). Medios ciudadanos y Big data: la emergencia del activismo de datos. *Mediaciones*, 14, 11-26.
- Morosov, E. (2015). *La locura del solucionismo tecnológico*. Buenos Aires: Katz.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: conicet.
- . (2019). ¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?. Reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado. Buenos Aires: conicet.
- Neffa, J. y De La Garza, E. (2010). Modelos económicos, modelo productivo y estrategias de ganancia: conceptos y problematización. En E. De La Garza y J. Neffa (Comp.). *Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, México y Venezuela luego de la crisis del modelo neoliberal*, (pp. 15-47). Buenos Aires: Clacso.
- Oliveros, D. (2017). El precio de acceder a lo digital: conflictos de centralidad entre el capital cultural y el capital TIC en clases medias y bajas de Bogotá, Colombia. *Contratexto* 28, 45-69.
- Onu/osce/oea/cadhp. (2011). Declaración conjunta sobre libertad de expresión e internet. En <http://www.oas.org/es/cidh/expresion/showarticle.asp?artID=849>
- Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo. El malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Medellín, Colombia: Editorial eafit.
- Pulido, H. (2007). Produciendo trabajadores modernos: conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el Sur. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 27-37.
- Reig, D. (2012). *Socionomía. ¿Vas a perderte la revolución social?*. Madrid: Deusto.
- Rentería-Pérez, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 319-334.
- Revilla, J. (2003). Los anclajes de la identidad personal. *Athenea Digital*, 4, 54-67.
- Ribeiro, M. (2012). Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: retrato de un grupo de trabajadores de São Paulo (Brasil). *PSYKHE*, 21 (2), 61-75.
- Rose, N. (1999). *Governing the soul: The shaping of the private self*. Londres: Free Association Books.

- . (2007). ¿La muerte de lo social?. Reconfiguración del territorio de gobierno. *Revista Argentina de Sociología*, 5 (8), 111-150.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Schein, E. (1992). *Psicología de la Organización*. México: Prentice-Hall.
- Sibilia, P. (2005). *El hombre postorgánico: Cuerpo, subjetividad y tecnologías digitales*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económico (fce).
- Subsecretaría de redes asistenciales y subsecretaría de salud pública. (2020). *Consideraciones generales para el cuidado de la salud mental de trabajadoras y trabajadores del sector salud en contexto Covid-19*. Santiago, Chile: Ministerio de Salud/ Plan de Acción coronavirus Covid-19.
- Sunkel, G., Trucco, D. y Espejo, A. (2013). *La integración de las tecnologías digitales en América Latina y el Caribe: una mirada multidimensional*. Santiago de Chile: CEPAL/ Naciones Unidas.
- Szlechter, D. y Zangaro, M. (2020). Big data y People analytics: intimidad y emociones en la gestión de los recursos humanos. *Innovar*, 30 (78), 75-87.
- Tabares-Quiroz, J. (2017). El rol de la tecnología en las organizaciones productivas. En D. Gonzales-Miranda (editor). *Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los Estudios Organizacionales*. (pp. 189-202). Medellín: Editorial Eafit.
- Tabares-Quiroz, J. y Correa-Vélez, S. (2014). Tecnología y sociedad: una aproximación a los estudios sociales de la tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia Tecnología y Sociedad*, 9 (26) 129-144.
- Tapscott, D. y Osorio, M. B. (1997). *La economía digital*. New York: McGraw-Hill.
- Van-Laar, E., Van-Deursen, A. Van-Dijk, J. & De-Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577-588.
- Vázquez-Olivera, G. (2015). La calidad de la educación. Reformas educativas y control social en América Latina. *Bordón Revista de Pedagogía*, 1(1), 93-124.
- Walkerdine, V. (2006). Workers in the new economy: Subjectivity as border crossing. *Ethos*, 34(1), 10-41.
- Zangaro, M. (2010). Subjetividad y trabajo: El Management como dispositivo de gobierno. *Trabajo y Sociedad*, 15(16), 163-177.
- . (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del Management*. Buenos Aires: Herramienta.

NOTAS

[1] Artículo que se deriva de los avances preliminares de la tesis doctoral dentro del programa de Doctorado en Cultura y Educación en América Latina (CEAL), Convenio UCM-ARCIS-MIN-EDUC.