

Subjetividad y vínculo social: el conflicto constitutivo del imaginario individual en las organizaciones laborales

Subjectivity and social link: the established individual imaginary conflict in labor organizations

Aldo Meneses-Carvajal / ameneses@uchile.cl

Universidad de Chile, Chile

Abstract: This essay hinges upon contributions from the dynamic psychoanalytical approach as well as from the sociology of action being applied on organizations. Our research shows that diverse types of relationships exist between its members' psychic apparatus and the organization models. This addresses the existing debate in social sciences on the preeminence of social structures in the individual's consciousness in explaining the building of a social link in the widest sense of human behavior. We hypothesize about the conflictive nature of social constitution, which is based upon the organization's logic of modern labor world and on culture itself.

Key words: reification, influence, inter-subjectivity, identification.

Resumen: Este ensayo relaciona los aportes del enfoque psicodinámico y de la sociología de la acción aplicados a organizaciones, revelando la relación entre el aparato síquico de quienes forman parte de una organización y los modelos organizacionales de esta misma. El objetivo del presente trabajo es, sobre la base del concepto de "influencia organizacional", plantear la estrecha interpenetración de las realidades denominadas "subjetivas y objetivas" en las formas que adquieren las relaciones laborales en la actualidad. Se trata de un análisis teórico de carácter descriptivo basado en diversos aportes bibliográficos, aunque principalmente de orientación psicoanalítica. Como propósito central y desde la perspectiva disciplinaria de la sicosociología sugiere la formulación de una hipótesis acerca de la naturaleza esencialmente conflictual inherente a la constitución de lo social, de la cual se desprende la lógica organizacional del mundo laboral moderno y de la cultura en un sentido más amplio.

Palabras claves: reificación, influencia, intersubjetividad, identificación.

Introducción

Lo que presentamos a continuación al amparo de los conceptos de “influencia y sistema síquico organizacional” (Pagès, 1979; De Gaujejac *et al.*, 1991), se inscribe en el análisis de una actualizada manifestación del poder en las organizaciones laborales modernas, las cuales de forma sutil aunque no menos efectiva, actúan produciendo una modelización del sistema psíquico de sus miembros a partir de cierto *corpus* cognitivo que suscita reacciones emocionales y que por su intermedio promueven determinados comportamientos.

Esta cooptación del imaginario no es absoluto, pues no compromete la totalidad de las reacciones psíquicas del individuo, dejando espacios para la disidencia en sus acciones, impidiendo el completo sometimiento individual, la reproducción mecanicista de la organización y permitiendo una diversidad de matices en las conductas, generando espacios de movilidad al interior de los cuales resultan factibles las transformaciones organizacionales y, en términos más amplios, el devenir histórico de las mismas.

La perspectiva que orienta este trabajo se enmarca en una visión de los sistemas sociales u organizacionales como instancias de co-construcción entre sujeto y organización en el contexto de una praxis inter e intrasubjetivas, uno de cuyos efectos es la canalización y producción de formas defensivas inconscientes del sujeto para hacer frente a la angustia de soledad, separación, deseo de reconocimiento y pertenencia grupal.

Estas reflexiones son deudoras de una concepción dual acerca de las motivaciones que incitan a la participación del sujeto en grupos u organizaciones, especialmente aquellos de carácter laboral: por una parte, se reconoce la búsqueda y realización de intereses materiales como aquellos que provee el dinero, pero a la vez y de manera menos visible, el cumplimiento de anhelos, deseos, autorrealización, desarrollo individual y formas de reconocimiento idealizado, todo ello teñido por una emocionalidad y afectividad las más de las veces reprimida.

Se trata de la dimensión del “imaginario embaucador” (Enríquez, 1997) y subsumida en las formas políticamente correctas de “hacer organización” en la relación cara a cara que Bion (2001) denomina “grupo de trabajo”. De esta manera, si bien el grupo se orienta en función de tareas, también cumple funciones de soporte afectivo, es decir, es fuente de seguridad, refuerzo y autoestima para el sujeto.

Intentamos hipotetizar la existencia de un imaginario “otro”, distinto al que se manifiesta en el discurso explícito y consciente que da cuenta de la rea-

lidad en su nivel denotativo, para “sacar a la luz” y develar las tensiones que en un plano intrapsíquico gobiernan también el comportamiento del sujeto en la organización. Con esta finalidad, proponemos establecer puentes, o más bien asumir en forma clara que las distinciones dicotómicas de la realidad entre lo subjetivo y lo objetivo corresponden a deformaciones paradigmáticas de la misma y que, más allá de prestar una limitada función didáctica para su comprensión, confunden el método de aproximación a lo considerado real con su contenido.

En la actualidad, los estudios del lenguaje, la sexualidad, el consumo y la construcción de identidad individual/social reconocen la imperiosa necesidad de integrar ambas perspectivas para avanzar en la comprensión/explicación de los mismos.

Por ello intentamos poner de manifiesto que frente a la descripción de algunos aspectos de la realidad considerados “objetivos” —como la existencia de normas socialmente reconocidas o las definiciones de roles y funciones por ejemplo—, éstos dependen de una *introyección* particularizada, constitutiva de la subjetivación; gracias a la cual se construye la historia de la humanidad que impide repetir de manera mecánica lo establecido socialmente. Así, podemos afirmar que la transgresión más o menos sutil de lo “socialmente” sancionado es una manifestación de creatividad individual y/o colectiva que origina la evolución de las instituciones, y la posibilidad del desarrollo para la humanidad.

Si bien en la literatura respectiva se pueden encontrar numerosas acepciones del vocablo “organización”, en esta ocasión adoptamos la perspectiva de Friedberg (1997), para quien el “hecho organizacional” puede ser entendido en toda su simpleza y riqueza a la vez como una “acción organizada”. Optamos por esta concepción, pues estimamos que ella muestra mayor pertinencia teórica con una perspectiva de las organizaciones que conjuga de manera estrecha los niveles subjetivos (imaginario individual, sentidos subjetivados de la acción) y objetivos (estructuración de la autoridad, definición de roles, etc.) del comportamiento de los grupos organizados.

Producción identitaria: subjetividad controlada y vínculo social en la actividad laboral

En la perspectiva psicoanalítica freudiana (Freud, 1990a: 22), la construcción de identidad en el sujeto y las identificaciones objetales que derivan de ella encuentran explicación en el concepto de “pulsión”, lo cual procede, aun-

que con particularidades, de la concepción de los instintos, que fue a lo que se asoció en la traducción inglesa la idea original de Freud.

Para él, la realización de la pulsión supone un proceso de identificación con diversos objetos a través de los cuales encuentra su satisfacción. Así, lo propiamente pulsional requiere la presencia del otro que actúa como portador o facilitador de su propia gratificación. Desde esta perspectiva, el proceso que origina la identidad aparece inserto y en estrecha vinculación con el ámbito social.

Sin embargo, lo que se impone como identificatorio o su causa etiológica en el sujeto no es cualquier contenido social sino algo que supone comunidad (común-unidad) o aceptación colectiva y que incluso, o principalmente, conlleva una potencialidad coercitiva que actúa en forma latente o manifiesta (Durkheim, 1983). Luego, lo identificatorio responde a una construcción social depositada en un plano inconsciente y que es de carácter *fantasmático*, pues opera en el sujeto bajo una forma de sugestión.¹

Darse cuenta de lo que se tiene “en común” o la diferencia con el otro, permite al sujeto adquirir conciencia de dicha diferencia, pudiendo distinguirse de los otros y, en esta diferenciación, descubrir su propia imagen. Entonces, podemos afirmar que la propia identidad se constituye a partir de la relación con el otro. Es decir, se trata de un yo socialmente construido.

La constitución de lo social, así como la producción cultural y las formas laborales que se derivan de los procesos de producción identitarios que generan el vínculo social, responden a dos exigencias fundamentales para la propia sobrevivencia humana: enfrentar a la naturaleza para satisfacer las necesidades básicas de las personas y la creación de normas para gestionar la interdependencia que asegure la satisfacción de las necesidades mencionadas, dando origen así a la construcción de jerarquías, sistemas disciplinarios y de dominación en un sentido amplio (Meneses, 2010).

La vida cultural al interior de la cual se configura la actividad laboral comprende en sí misma una disposición coercitiva. El trabajo, en tanto expresión de un saber-hacer para la convivencia, comporta y supone en sí mismo modalidades de control orientadas por un “deber ser” o principio de realidad que inhibe el primado del principio del placer propio de la dinámica pulsional del

1 En el “Prólogo a la traducción de H. Bernheim, De la sugestión” (1888-89), Freud se pregunta a qué es lícito llamar sugestión y responde: “Por ella se entiende una variedad de influjo psíquico..., y se singulariza..., por ser despertada a raíz de ella, en un segundo cerebro, una representación cuyo origen no se somete a examen, sino que se acoge como si se hubiere generado espontáneamente en el cerebro” (Freud, 1990b).

sujeto. De allí entonces que los bienes producidos, así como los medios para obtenerlos y la forma en que ellos son distribuidos en la sociedad, constituyen en forma permanente una fuente de conflicto latente o manifiesto.

Si bien el trabajo en el modo de producción capitalista y el intercambio de mercaderías generan valor como una de sus consecuencias, también descansan en una red de relaciones sociales legitimadas en un *imago colectivo dominante* (Anzieu, 1998). De este modo, tanto el valor del trabajo y de los objetos como la generación de riqueza expresada en dinero sería una representación-consecuencia del sistema de relaciones sociales culturalmente construido, valor percibido, sin embargo, como una cualidad intrínseca o una propiedad inherente de la mercancía. Se trata de un valor adquirido como un efecto estructural y siempre determinado en relación con el valor de otra mercancía (Zizek, 2003).

De este nivel representacional y fantasmagórico dominante en una cultura se nutre la capacidad de la organización para influir sobre los contenidos que estructuran el esquema psíquico del sujeto, esto es, la adaptación de su funcionamiento pulsional al orden social-moral expresado en el principio de realidad que garantiza su adaptabilidad al grupo. Esto último tiene como efecto la construcción de un sentido de pertenencia e inserción individual y social en la organización, lo cual va conformando la construcción identitaria del sujeto.

A esta tendencia a la inclusión y la participación en organizaciones que suponen jerarquías, concurre también una predisposición subjetiva favorable a ella, la cual descansa en el hecho de vivir siempre al interior de jerarquías diversas más o menos coercitivas como son la familia en nuestros orígenes, luego la escuela y posteriormente las organizaciones laborales, sociales o culturales al interior de las cuales el individuo desarrolla su existencia (Van den Hove, 1996). Los sistemas de recompensa y castigo que elaboran y aplican estas diversas instancias organizacionales condicionan la transgresión del orden imperante, predisponiendo al sujeto para una adopción identitaria que le permite reconocerse a sí mismo y ser reconocido por la organización de pertenencia de una cierta manera.

El poder operativo de la influencia organizacional

El mecanismo psicológico de la identificación a que hicimos referencia anteriormente tiene también expresión organizacional. La relación de “influencia” entre sujeto y organización o el poder contextualizado que ella establece como reglas del juego en su interior y del cual se hace parte el individuo, se

apoya sobre el mecanismo identificatorio a que hacíamos referencia anteriormente, pero en este caso no con una persona sino con la imagen internalizada de la organización (Pagès, 1979). Es decir, es una carga afectiva de placer que el sujeto deposita en la organización en aquella parte de la misma que trasciende la individualidad; es decir, en sus tradiciones, en las formas reificadas de ejercer la autoridad, en la llamada “cultura” organizacional, en la naturalización de una cierta legitimación de las jerarquías.

Esta especie de “conciencia colectiva” en el decir de Durkheim, capta y sintetiza las aspiraciones, deseos y anhelos del individuo, y a través de coerciones naturalizadas, viabiliza su adaptación a la organización de manera gratificante, pues a cambio de acatarla, le ofrece un sentido de pertenencia. El “ideal del yo” de la persona, en este caso elaborado en forma colectiva e idealizado en tanto principio de integración, se constituye a la vez como sistema de defensa colectivo, asimilándose al “yo ideal” de la organización (pre-configurado al interior del sistema de autoridad) que sostiene el andamiaje organizacional y que define a la organización en tanto tal.

En este sentido, merece atención la efectiva transformación que experimenta el sujeto en este proceso de asimilación del yo ideal de la organización. ¿Qué cambia en él mismo? ¿Su autoconciencia, la continuidad de su propio yo, sus tradiciones y costumbres? Para Bion² (2001), la lucha del individuo por mantener sus características distintivas presenta rasgos diversos de acuerdo con el estado mental del grupo en un momento dado.

Diferentes recursos institucionalizados como la “definición de misión”, el diseño de los “objetivos generales”, los métodos de gestión, los códigos normativos, la ideología dominante en la empresa, una ética de la excelencia orientada al éxito, actúan como mecanismos que factibilizan la identificación de la persona con la organización, generando así la definición de una identidad personal y social fusionadas en el sujeto, facilitando en cierta forma borrar cualquier posible contradicción entre individuo y organización (Pagès, 1986).

La identidad de la persona se torna así indisociable de aquella de la organización, transformándola en la fuente principal de gratificación, valorización y reconocimiento sicológico y social, con lo cual la propia organización pasa a formar parte del sí mismo del sujeto.

2 Distingue tres estados mentales dominantes o “supuestos básicos” en el grupo: el de dependencia que requiere la fuerte presencia de un líder, el de emparejamiento que supone la formación de alianzas o subgrupos y el de ataque-huida que se refiere a la disposición del grupo para agredir o retraerse frente a otro grupo en una situación determinada.

Una vez conseguido aquello, la necesidad de controlar al sujeto directamente es menos necesaria, pues en ese momento suscita su obediencia espontánea, ya que éste se forma la impresión que aquello que realiza por el bienestar y desarrollo de la organización lo está haciendo en beneficio propio. Se genera así en la persona un autocontrol de sus acciones en un sentido deseado por la organización, instalando así una forma de “autonomía controlada” en el sujeto, que facilita prácticas como el “gobierno a distancia” (Pagès, 1979). Este tipo de poder es característico de ciertas multinacionales que funcionan por la “excelencia”. La Iglesia católica ha sido probablemente la primera multinacional que ha gobernado a la curia a través de la “influencia” organizacional (Pagès, 1979). Michel Foucault (1981) describe estas prácticas como sistemas de disciplinamiento.

El poder de influencia o de sugestión actúa más bien modelando la percepción cognitiva; esto es, los sistemas asociativos y diferenciadores, estimulando a la vez una forma de racionalidad cuyo nivel de identificación con los ideales organizativos es tal que promueve una emocionalidad adaptativa. Se inscribe en las coacciones propias del funcionamiento de la organización, sin ser reconocido como poder coercitivo propiamente tal.

Esto último se ve facilitado por la predisposición adaptativa del individuo para inscribir su comportamiento en estructuras jerarquizadas, lo cual si bien no puede demostrarse biológicamente, por ejemplo a través de una genética que nos predispone a vivir en jerarquías, tampoco es menos cierto reconocer que la vida social no ocurre al margen de estas mismas: nacemos en el seno de familias con roles y jerarquías definidos según cada cultura, luego el proceso educativo tiene lugar en organizaciones estructuradas con base en roles y relaciones jerárquicas de autoridad. La vida laboral ocurre al interior de organizaciones muchas veces rígidamente jerarquizadas; e incluso podemos afirmar que en las diversas culturas la propia relación de pareja se articula a través de roles, jerarquías y una definida distribución de poder. Todo ello posibilita y facilita que cada individuo participe y contribuya a la dominación que se ejerce sobre sí mismo.

Podríamos decir que la influencia se ejerce bajo una forma que logra ensamblar una violencia estructural, en tanto imposición invisibilizada y arbitraria de códigos organizativos, con una simbólica y sicológica, a través de una autoimposición subjetiva en un contexto determinado. Por ejemplo, los valores que inspiran las normas organizacionales remiten a un orden de representaciones expresadas simbólicamente (organigramas, emblemas, canciones, etc.), que estimulan diversas cargas de afectividad entre las personas integrantes del grupo. “Ponerse la camiseta” o “buscamos que los valores de

la persona y los de nuestra organización sean uno sólo” son expresiones frecuentes en el medio que reflejan el anhelo de cooptación del “ideal del yo” del sujeto, en favor de la fusión con el “yo ideal” de la organización.

En otros términos, se busca que todo aquello anhelado por el individuo se mimetice con los anhelos y aspiraciones más significativos de la empresa. Es la construcción de una relación que fusiona ambos “ideales”, donde las identidades diversas son subsumidas en un discurso unívoco y unidireccional.

La influencia organizacional puede ser asimilada a una forma de poder que recuerda al sujeto el cálido ambiente del regazo materno, al deseo de rememorar la sensación de ser amado, acogido y reconocido, soslayando la angustia que provoca el rechazo, la pérdida de amor, la crudeza del reconocimiento de una individualidad diferenciadora, tensión a partir de la cual el sujeto se relaciona, se distingue de los demás y se autodefine a sí mismo.

Se produce así una especie de chantaje afectivo inconsciente y no intencional por parte de la empresa (Pagès, 1979), que responde al narcisismo primordial (no patológico) inherente al sujeto a través del cual se vincula socialmente en forma inicial y se estructura como ser social (Teichner, 2002).

Desde esta perspectiva, se trata de un poder impersonal que se manifiesta no por las decisiones sino por la lógica casi natural de los modos de organización y producción. De manera muy sutil se define más por la capacidad de control social de los instrumentos simbólicos de intercambio, que por la imposición de una voluntad soberana. Se alimenta de las concepciones reificadas de organización social que descansan en la complacencia subjetiva estimulada por el sentimiento de pertenencia que le brinda la organización.

Dispositivos cognitivo-afectivos de la influencia en las organizaciones

En el apartado anterior describimos la manera en que la influencia en las organizaciones actúa como instrumento de poder. En lo que sigue veremos que el ejercicio de aquel poder no descansa en la amenaza física o en el acceso a un premio/castigo material de clara identificación, sino se basa, en este caso, en el recurso a mecanismos de conformación del pensamiento ligados a componentes afectivos que estimulan la creencia y confianza en éstos.

Podemos partir reconociendo lo siguiente: la noción de “influencia” organizacional es dinámica, descansa sobre la constatación de que la vida social, sea cual sea el nivel de complejidad de las organizaciones que la componen, reposa sobre algunos hechos básicos.

Por una parte, toda organización constituye en sí misma una forma de dominación que remite a desigualdades jerarquizadas de poder —expresadas en las diferenciaciones de roles— y funciones. Comprende ideologías que legitiman estas diferencias a través de órdenes valóricos, los cuales inspiran diversas normativas destinadas a regular la conducta de los individuos. Para Durkheim (1983) es justamente el valor coactivo de las formas de interacción sancionadas entre los individuos aquello que constituye y particulariza la acción social.

Se trata entonces de conductas que remiten a un orden simbólico, representaciones fundadoras y sostenedoras de modelos cognitivos, de estilos comunicacionales, conductuales e incluso de expresiones afectivas y emocionales codificadas.

De este modo se estructura en la organización un nivel inconsciente de naturaleza psico-afectivo que internaliza mediante su “naturalización” los sistemas normativos, configurando un imaginario basado en relaciones dominante-dominado, que aparece en correspondencia con un orden social más global, el de la sociedad propiamente tal, donde estas categorías son consideradas normales y necesarias para garantizar la propia cohesión social. Es justamente esta conciencia de la necesidad de las normas lo que permite la internalización a que hacemos referencia.

Si bien la naturalización de las normas puede ser legítima, los contenidos de éstas, así como los sentidos de acción que promueven, son dependientes de intereses y relaciones de poder contextualizadas y sujetas a reproducción, transformación o sustitución.

Lo anterior da origen, en un segundo plano, a formas ritualizadas y estereotipadas de intercambios conductuales y emocionales entre dominantes y dominados, originando somatizaciones variadas, siendo una de las más conocidas el estrés laboral o prohibiciones de manifestar miedos al enfrentar riesgos de diverso tipo en el trabajo, porque ello puede ser considerado entre los hombres como una falta de virilidad que compromete ciertos códigos de masculinidad (Dejours, 1998).

Así, los sistemas de dominación descansan en formaciones cognitivas capaces de regular conductas, las cuales —a través de su propia realización— refuerzan el sistema dominante y el discurso legitimador que lo sostiene. Podemos preguntarnos entonces: ¿Qué motiva en el individuo la aceptación de esta realidad sentida como un orden “naturalmente impuesto”?

Es cuando aparecen en escena mecanismos que representan los sistemas normativos como ventajas para el funcionario (Pagès, 1979).

La organización transforma las fuertes coacciones que precisa para funcionar en ventajas ofrecidas al sujeto (por ejemplo, bajo la forma de la aceptación grupal o del reconocimiento narcisista brindado a la persona mediante premios y gratificaciones por metas logradas), imprimiendo un sello a su mantención/integración en la organización, y propiciando la aceptación de las coacciones, al tiempo que invisibiliza la dominación ejercida por el sistema. Las conductas acordes con el orden imperante son valoradas asegurando de este modo su reproducción, generando al mismo tiempo un sentido para la acción colectiva a cambio de lo cual ofrecen al sujeto reconocimiento e integración grupal (Ansart, 1977).

Los dispositivos cognitivos que predisponen la percepción de los sistemas normativos como ventajas facilitan la adaptación de los fines organizacionales y la percepción de las coacciones por los trabajadores, evitando así eventuales conflictos de intereses entre éstos y las instancias coercitivas de la organización.

Las eventuales contradicciones de intereses son interpretadas como normales por medio de un proceso inconsciente que impide tomar conciencia de los mismos. Su naturalización ocurre bajo una forma *fantaseada* e *idealizada*, resultando deseable, placentera e inevitable (Pagès, 1986). La aceptación de la contradicción descansa en que su contenido, acatar las normas, asegura la identificación e integración al grupo, con lo cual el sujeto se ve gratificado en su demanda narcisista. El beneficio personal que le reporta esto último le conduce a interpretar la contradicción como un requisito necesario para el funcionamiento organizacional, reificando así dicha creencia y la eficacia normativa.

La transformación cognitiva de la coacción en una ventaja está presente también en la aceptación de las incongruencias de la política organizacional (Aubert *et al.*, 1991). Nos referimos a ciertas lógicas laborales que exigen del sujeto creatividad y autonomía al tiempo que lo mantienen dependiente y adaptado a un conjunto de reglas que promueven el desarrollo personal, en tanto aquello favorece los objetivos de la organización. Es la disyunción paradojal de los actos comunicativos que Bateson (2006) llamó “el doble vínculo” y que puede constatarse en los nuevos sistemas promocionales individualizados, los cuales favorecen la “gestión de la propia carrera” por parte del sujeto, pero que al poner el acento en indicadores individuales de performance resquebrajan la solidaridad del sujeto con el resto de la colectividad y funcionalizan una productividad en ocasiones obsesiva en función de los intereses de la empresa.

Esto último se conoce como *burn-out* o el “fuego interno”, referido al agotamiento de los recursos físicos y psíquicos del sujeto que constata su incapacidad para alcanzar un objetivo irrealizable fijado por la empresa o por la sociedad en un sentido más general (De Gaulejac, 1991; Castellanos, 2009).

Las definiciones de misión, visión, objetivos, tan recurrentes en la planificación estratégica, llevan a la consolidación ideológica del discurso institucional que se presenta como fuente de satisfacción para el individuo, en la medida que éste actúa provocando una fusión identificatoria colectiva, otorga valor o reconocimiento a su experiencia y contribuye a consolidar un discurso común donde el sujeto se ve reconocido entre sus camaradas en un estatus gratificante.

La “influencia” organizacional en este plano se verifica en el reconocimiento del hecho que actualmente “integrarse” a una empresa supone la adhesión a un sistema de valores, traduciéndose en la “institucionalización de la relación de sumisión” (Enríquez, 1997). El *super yo* organizacional (sistema de valores y prohibiciones) genera el ideal del *yo* entre los miembros del grupo. Se trata de “una articulación entre procesos de mediación a nivel socio-lógico del poder (la organización y sus imperativos de logros) y de defensa a nivel de los conflictos psicológicos inconscientes” (Van den Hove, 1996), tales como fantasmas de destrucción, impotencia u omnipotencia y salvación, los cuales se ven aminorados por el sentimiento de pertenencia que provoca la internalización subjetiva de los principios institucionales.

La diversidad de roles y las relaciones de autoridad que su ejecución implican, conforman dispositivos de poder expresados en los actos de la autoridad, los cuales amparados en el ordenamiento institucional articulan estos procesos en una función psico-sociológica: funcionan como objetos síquicos internalizados de manera inconsciente y ligados a una gran carga afectiva, sirviendo como base de la producción imaginaria defensiva del sujeto. A la vez, representan objetos sociales “legitimados” como instancias necesarias y capaces de naturalizar las contradicciones sociales propias de la organización (Van den Hove, 1996).

Ambos procesos confluyen en el interés compartido por evitar los conflictos sociológicos de poder, en el caso de la articulación de contradicciones y de los psicológicos internos en el caso de las defensas a que aludimos anteriormente. La confluencia de ambos dominios, el interno o subjetivo y el externo o estructural, viabilizan la sugerión o influencia necesaria en el individuo para la operatividad del sistema en sí.

De esta manera, lo psíquico y lo social pueden funcionar estableciendo una cierta correspondencia que neutraliza cualquier posible disonancia cognitiva. Toda simbolización principalmente en su expresión “lenguajeada” tiene una significación sociológica, una “función de poder”, la cual se verifica al comprender el lenguaje como el espacio donde se construyen relaciones significativas que constituyen una forma de “ver” la realidad, de “darla a conocer” y por esta vía de “hacerla posible”, a partir de lo cual se inducen y desprenden determinados comportamientos. Por ello adquiere relevancia identificar cuáles son, efectivamente, las estrategias en juego, descubrir qué efectos de poder y saber resguardan, intentado descubrir a qué relación de fuerzas presta servicio su interacción estratégica (Foucault, 2002).

De este modo, la simbolización y el recurso a diversos estilos comunicacionales y de lenguaje conforman una representación de la realidad laboral condicionante de la subjetivación propia de la conciencia individual. Por ello las formas de autorrepresentación que adopta la empresa no son neutras a la hora de interpretar y conocer los afectos que comprometen el actuar de sus miembros. Hay, en definitiva, una elaboración cognitiva en el discurso institucional que compromete sensiblemente la conducta de los funcionarios de la institución (Dejours, 1998).

Por ejemplo, deudores de una historia social compartida, los roles internalizados por el sujeto no pueden ser comprendidos al margen de una conciencia socialmente construida. El paso por el lenguaje en su plano representacional los hace dependientes del medio donde tienen lugar, pero además, la “influencia psíquica” que se filtra por esta vía se singulariza respecto de otros mecanismos como la regla o cualquier enseñanza porque despierta, en un segundo cerebro, una representación que no se cuestiona, sino se acoge como si se hubiese generado de forma espontánea (Freud, 1990c: 89).

En la perspectiva freudiana, la sugerión por sí misma no puede producir algo diferente a lo ya existente en algún nivel cognitivo, es decir, donde el contenido del pensamiento ha cobrado forma a través de nombres o palabras. Sin embargo, su real eficacia se verifica en su capacidad para establecer relación o despertar en un segundo plano de conciencia; esto es, a nivel de la representación mental que subyace a la conciencia de la experiencia inmediata, un significado introyectado y legitimado, y por lo tanto incuestionable, con el cual la situación consciente “hace” sentido, estableciendo una conexión coherente para el sujeto o el sistema colectivo.

A nuestro juicio, la equivalencia y el “espejeo” que provoca la idea instalada previamente con la cual la segunda o posterior “hace sentido”, facilita

la aceptación de este último mandato (sobre todo cuando la idea originaria contiene una carga afectiva positiva o de placer). No es ni más ni menos que el propio mecanismo de la asociación o equivalencia con un valor social legitimado en el pensamiento el que induce la aceptación de una nueva creencia, proceso en el cual creemos descansa el poder de la influencia en las organizaciones laborales modernas. Esto último se refuerza sobre la base de la funcionalidad subjetiva de la dinámica narcisista contenida en el discurso empresarial que veremos a continuación.

Subjetividad y organización en el espacio laboral

En los apartados anteriores hemos revisado las formas que adopta la influencia organizacional como expresión de poder. Luego vimos la congruencia entre pensamiento y afectos subjetivos que viabilizan el ejercicio de aquella expresión del poder en las organizaciones. A continuación veremos cómo se interrelaciona la subjetividad del individuo con las formas organizacionales donde ésta adquiere materialidad.

Para Bourdieu (1981; Le Breton, 2002), el individuo al que denomina *el cuerpo socializado* no se opone a la sociedad en la medida que el primero es un espacio donde lo segundo cobra existencia. Podemos agregar que la relevancia de un cuerpo que vivencia la socialización radica en que es justamente allí donde se verifican las carencias del sujeto en un momento determinado. Hoy incluso hablamos del “soma” en referencia al cuerpo para explicar trastornos atribuidos al sistema psíquico catalogados como “somatizaciones” (Nasio, 2008) con claras repercusiones en la salud laboral.

Lo anterior cuestiona los paradigmas tradicionales que separan las estructuras inconscientes de las organizacionales como ámbitos opuestos. Las instituciones y las relaciones sociales, por una parte, y las estructuras psicológicas por otra, pueden ser comprendidas como piezas de un sistema social y mental a la vez, cuyas partes se refuerzan mutuamente, como lo hemos visto en los apartados anteriores en algunas de sus manifestaciones de poder y en el dominio cognitivo-afectivo. Berger y Luckmann (1985) hacen referencia a esta misma interrelación cuando definen al sujeto como un “productor-producido”.

De fondo subyace el presupuesto que disociar la psicología individual de la social resulta un esfuerzo sin destino (Freud, 1990a: 22), ya que si bien la primera intenta explicar la forma como el sujeto satisface sus motivaciones pulsionales, es casi imposible darle una respuesta coherente a ello sin con-

siderar la participación de un “otro” organizado, generalizado y las más de las veces legitimado institucionalmente. Al respecto, Sartre (1975) señala: “No hay un deseo de ser, que no se realice en un deseo de una manera de ser”. Como sabemos, en la vida síquica de cada persona interviene en forma activa la presencia de los otros; es lo que permite al sujeto elaborar su propia identidad.

Estos “otros” intervienen bajo diversas formas, ya sea como objetos, modelos, adversarios o símbolos de apoyo con los cuales el individuo construye identidades (Freud, 1990a). La existencia de ambos dominios, lo psíquico y lo social, y su profunda interpenetración, no impide constatar relaciones jerarquizadas entre ambos estadios, en tanto el contexto social condiciona el funcionamiento psíquico (De Gaulejac, 1993). Una expresión de aquello es el acceso al lenguaje, la sexualidad o el consumo que, descartada cualquier falla orgánica, dependen del nivel cultural del grupo que contextualiza la vivencia de un individuo.

La estrecha imbricación de ambos dominios ha sido ampliamente desarrollada en particular por el enfoque lacaniano dentro del psicoanálisis, el cual da cuenta del lenguaje como instancia cultural y productor de somatizaciones a la vez. Michel Foucault (2002), por su parte, muestra en su noción de “poder-saber” esta profunda relación.

Desde la perspectiva de las formas organizacionales, en este caso laborales, éstas constituyen elementos de la realidad social con leyes propias de funcionamiento, pero también disponen de una dimensión psicológica como los procesos de *proyección e introyección* subjetiva de la autoridad o de las formas de disciplina, roles y jerarquías y que dan fundamento a los lazos grupales (ejemplo: las iglesias, los ejércitos, etc.) (Freud, 1990a). Ambos sistemas comprenden mecanismos que regulan sus relaciones en correspondencia con elementos de naturaleza diferente que los influyen como son los de tipo económico, social, cultural, defensivos y de seguridad. De esta forma, podemos señalar que las organizaciones reproducen en su interior las condicionantes y características propias de las relaciones sociales establecidas a nivel societal global, estableciéndose así una línea de continuidad entre el sujeto, el grupo, la organización y la sociedad (en un plano más global).

Las organizaciones laborales, como señalaba Enríquez (1988), requieren un tipo de personalidad adaptada y/o adaptable a sus requerimientos. Pero esto no es en un sentido único, pues los individuos también buscan adaptar las empresas a sus propios deseos, creando organizaciones capaces de satisfacer sus exigencias conscientes e inconscientes. Esta capacidad de intervenir

en la organización y, a la vez, de verse afectado por su funcionamiento varía según el estatus del sujeto en su interior, y dado que son los directivos los que tienen más posibilidades de “invertir” en la organización, en ellos la movilización psíquica es más intensa.³ Así, las organizaciones producen las personalidades que necesitan y los individuos moldean las organizaciones para adaptarlas a sus necesidades.

En la actualidad, la demanda narcisista de reconocimiento y la necesidad de fomentar el compromiso individual con los fines de la empresa permiten visualizar de manera operacional la construcción de esta mutua correspondencia de intereses en que se funda la organización laboral moderna.

Los rasgos dominantes que caracterizan una personalidad narcisista son, principalmente, un patrón de grandeza y autoimportancia, una acentuada preocupación por lograr un éxito ilimitado, insatisfacción permanente con lo alcanzado, lo cual evidencia una postura histérica, necesidad y búsqueda de admiración y reconocimiento permanente, así como una reducida capacidad empática que puede derivar en conductas explotadoras (De Gaulejac, 1991; DSM-IV, 1995).

Estas características definitorias de la personalidad narcisista pueden ser canalizadas a través de la propia “personalidad” que intentan proyectar las empresas modernas. Una expresión de ello es el predominio de la denominada “Teoría de la excelencia” (Meneses y Gómez, 2010), la cual pone de relieve comportamientos que promueven y estimulan el perfeccionamiento y la superación constante del empleado. Esto último se puede constatar en expresiones como: “Supérate a ti mismo”, “Cada día más”, “Cada día mejor” (Peters, 1987), las cuales permiten reconocer el dominio de una conciencia empresarial caracterizada por la insatisfacción permanente con lo alcanzado en un cierto momento y la preocupación latente por el “éxito ilimitado”, pudiendo representar la expresión laboral de la neurosis propia de la posmodernidad o de una ideología que Gouldner (1978) denomina “tecnocrática”.

Concomitante con ello y como refuerzo institucional del narcisismo individual, a través de los cursos de inducción para nuevos empleados, con frecuencia las organizaciones se presentan como “eternas”, recurriendo a expresiones como “Esta empresa lleva 60 años en el mercado” o “Estamos en 50 países”, lo cual presenta una imagen de grandeza y omnipotencia de la empre-

3 La forma como la cultura organizacional influye en los individuos según su posición al interior de ella o la rama de actividad a que se dedica ésta, ha sido estudiada por diversos autores. Sin embargo, este aspecto excede los objetivos del presente trabajo. Al respecto se puede consultar: Jacques (1998) y Brunstein (1999).

sa, estimulando con ello el sentido de pertenencia institucional del sujeto. Por su parte, expresiones como “Nokia siempre desea que....”, refuerzan el efecto de omnipotencia y distanciamiento frente a los individuos por medio de algunos efectos sicológicos (Van den Hove, 1986). El discursivo autorrepresentativo de la empresa como entidad con una supuesta capacidad para “desear”, como si se tratara de un “sujeto”, reifica su imagen como una entidad cuyas acciones parecen independientes de los sujetos que las conforman.

Un efecto político de esto último es que en el contexto de esta imagen subliminalmente impersonal, el individuo y sus relaciones adquieren una importancia secundaria, ya que por ejemplo pueden ser reemplazados, a diferencia de la empresa que se eterniza en el tiempo. Así, la impersonalidad y la trascendencia figurativa de la empresa que transmite estas expresiones promueve, funcionaliza y estimula la desmovilización y el desinterés del trabajador por intentar modificar su condición laboral desde una perspectiva sociológica.

La empresa posmoderna refuerza esta imagen de eternidad y trascendencia con un discurso acerca de su propia perfección, mundialidad, totalidad, inexistencia de fallas, ausencia de falta o con alusiones al orden (“Todo está en su lugar”) (Van den Hove, 1986). Por su parte, los modelos productivos denominados “tecnologías blandas”, como el “Just in time”, “Cero defecto”, “Cero stock”, promueven un modelo accionalista propio de las personalidades neuróticas de rasgos obsesivos, incapaces de finalizar una acción en particular antes de iniciar la siguiente.

Es la expresión de la duda permanente acerca del trabajo bien logrado. Es el compromiso con la acción permanente a la caza de un reconocimiento como entidad “proactiva”, siempre dispuesta a brindar la respuesta que satisface el deseo del cliente.

Lo anterior funcionaliza una autorrepresentación de la empresa como instancia capacitada para ofrecer al sujeto las defensas necesarias contra su angustia existencial fundamental; el aislamiento, el miedo o rechazo como experiencias de fracaso, es la proyección de la empresa como una expresión de una figura materna. El individuo se siente formando parte de una gran organización, reconocida y omnipresente. La satisfacción que siente por formar parte de una entidad de tales características refuerza sus tendencias narcisistas.

Como podemos apreciar, el modo de funcionamiento organizacional y psíquico se sostienen mutuamente, logran una complementariedad dinámica allí donde la interacción entre ambos genera las modificaciones respectivas para alcanzar una correspondencia mutua, creando lazos estables, múltiples y homogéneos entre ellos.

Esta estructura intermedia puede ser entendida como un espacio transicional, ni puramente psicológico ni enteramente organizacional, constituyendo el “sistema psíquico organizacional” (Pagès, 1979). Se trata de un espacio transicional intra e intersubjetivo producido por un individuo “en relación”, puesto que es también resultado de la propia acción de la organización. Se constituye como un sistema co-construido, individual y colectivo a un mismo tiempo, son partes diferenciadas pero relacionadas entre sí que puede ser considerado como “producto” de un modo de funcionamiento organizacional (en tanto adquiere una cierta consolidación en el tiempo, cuya permanencia y dinámica propia descansa en la capacidad para dar respuesta a necesidades económicas, culturales, sociales y subjetivas). Es la propia “homeostasis” sistémica, según la cual todo organismo busca mantenerse como tal a través de regulaciones, lo cual permite enfrentar los hechos o situaciones que perturban su propio equilibrio.

En la actualidad dicho equilibrio siempre es precario dada la celeridad de las transformaciones tecnológicas, económicas y financieras que caracterizan los modernos sistemas productivos y de comercialización de bienes que afectan la subjetividad de los individuos. Como consecuencia de ello, los empleados de las empresas modernas deben adecuarse constantemente a nuevos valores y normas que afectan sus propias identidades.

Toda modificación del sistema demanda una adaptación psicológica, la cual agrede el equilibrio síquico que los individuos encontraban en el modo de funcionamiento precedente, pues éste también era el producto de una acumulación de experiencias subjetivadas por estos mismos. Es justamente la relación establecida entre estas intersubjetividades la que conforma en sí la peculiaridad de las organizaciones de las cuales hablamos.

Lo anterior no supone puramente formas individualizadas de intersubjetividad, ya que éstas son deudoras de un modelo cultural propio de la organización que comprende espacios diversificados de pluralismo y disenso en la expresión de conductas, afectos y modelos cognitivos. Estos espacios mantienen una pugna constante con los ideales colectivos que configuran, en términos psicoanalíticos, el *super yo* de la organización, el cual una vez instalado adquiere cierta autonomía en relación con los individuos que han participado en su gestación.

Esto último es resultado de la habitualización de los procedimientos que brindan legitimidad a estos mismos, objetivando y consolidando así formas de “hacer las cosas” en las organizaciones independientes de quienes deben ejecutarlas (Berger y Luckmann, 1986).

La noción de “cultura organizacional” puede expresar en cierta forma la existencia de una “otra conciencia”, como refirió Freud respecto del inconsciente. Bion (2001) elabora su concepción de los “supuestos básicos” para referirse también a las estrategias inconscientes propias del acontecer organizacional, dado que la empresa como producción social es objeto de elecciones y formas de actuar individuales y colectivas no siempre controlables ni identificables en la relación cara a cara.

Este espacio representacional que puebla el imaginario de los individuos se encuentra, por su parte, estimulado en forma permanente por situaciones meta organizacionales, dado que la propia empresa no se agota en sus límites físicos, productivos o financieros. Muy por el contrario, ella se encuentra inserta en un sistema económico mundial en constante transformación. De allí que el sistema psíquico al cual aludía Pagès, está abierto a las influencias del medio y a las modificaciones del contexto, influyendo así en su propio funcionamiento.

Este proceso de ajuste entre aparato psíquico y funcionamiento de la organización inserta en un entorno en constante transformación somete al sujeto a lo que consideramos la conflictualidad propia que caracteriza la lógica del vínculo social: por una parte, el ímpetu, deseo y aspiración propia del sujeto que lucha por la realización de sus intereses en un colectivo sometido a constantes cambios y, por otra parte, en tanto miembro del mismo y a condición de no perder dicha calidad y la realización concreta de sus propios intereses, someterse al dominio de un *super yo* organizacional, con capacidad coercitiva como requerimiento del orden social (Durkheim, 1983) y del “principio de realidad” que hace posible la convivencia en la organización. En este sentido, podemos reconocer este proceso como una “producción organizacional”.

A manera de síntesis

El anhelo no confesado que motivaba este ensayo consistía en dar cuenta de manera más compleja que la comprensión del comportamiento del sujeto en las organizaciones no podía ser explicado sólo desde el paradigma de la sociología o de la psicología de las organizaciones en forma separada. El comportamiento de los individuos que perteneciendo a una misma organización y reciben el mismo mensaje, idéntica capacitación y procesos de inmersión pero que expresan comportamientos diversos, nos llevó a preguntarnos qué mediaba entre el mensaje recibido y la conducta adoptada por el sujeto.

No era difícil constatar que dicho proceso estaba mediado por la interpretación que éste hacía de los términos asimilados; en otras palabras, por la

significación que el sujeto acordaba al mensaje o instrucción recibida. Sabemos también que dichas significaciones se encuentran informadas por la historia personal del sujeto como por los procesos de socialización vivenciados por éste. De allí surgió, entonces, el interés por escudriñar más en profundidad acerca de los mecanismos que operan, al menos en el ámbito de las organizaciones laborales, y que nos permitirían aproximarnos a la comprensión de las conductas laborales en la actualidad.

De ahí y con el instrumental analítico contenido en la bibliografía utilizada, recurrimos a conceptos como sugerencia, influencia, poder, entre otros, con el interés de ofrecer caminos de interpretación y explicación acerca de la estrecha relación entre factores objetivos y subjetivos presentes en el actuar de los individuos en las organizaciones.⁴

Lo anterior fue mostrando paulatinamente que la tradicional división entre lo psíquico y lo social o entre lo subjetivo y lo objetivo era incapaz de aportar inteligibilidad a los comportamientos de las personas y al funcionamiento de las organizaciones laborales. Atrás quedaron los aportes bien inspirados de Taylor y Fayol, así como los de Moreno y Lewin.

Los fenómenos organizacionales en la actualidad que prescinden del poder manifiesto para articularse como tal recurren a formas sutiles, centradas esta vez en el control mental de los individuos. La disciplina, jerarquía y autoridad como instancias formales del poder y que dan forma a la cohesión social de toda organización, son procesadas e internalizadas de manera subjetiva. Pudimos constatar que su eficacia descansa más en los procesos cognitivos y afectivos que contribuyen a su entendimiento bajo formas naturalizadas, a través de un sistema psíquico individual y colectivo, que bajo las formas evidentes de la “zanahoria y el garrote” de antaño.

También fue posible visualizar que estos procesos, por alienantes que resulten para el sujeto, no se le pueden imputar como resultado de su propia responsabilidad y culpabilizarlo directamente de su adhesión al mismo. Así, tal y como no existen medios para probar la existencia de una naturaleza religiosa intrínseca al individuo que pudiese fundamentar la existencia del sentimiento religioso en toda comunidad humana —y sin embargo, podemos reconocer que no ha habido comunidad humana donde no haya estado

4 En este sentido, jugó un rol significativo la oportunidad que tuvimos de seguir el curso de Psicosociología de las organizaciones que impartía la Universidad Católica de Lovaina, Bélgica, en 1999 y que disponía de un *syllabus* del curso denominado: “Psychosociologie des organisations”, el cual nos brindó un apoyo significativo para el enfoque y acceso a diversos autores contenidos en este ensayo.

presente el hecho religioso—, también constatamos que en las organizaciones laborales actuales primaría la presencia de una especie de “sugestión organizacional”, la cual condiciona a los individuos para comportarse de manera funcional a los intereses de la organización.

Así, estamos frente a una forma de poder en este caso blando, transparente, difuso, que penetra todos los rincones de la organización y que no descansa en una figura particular, como tampoco en un cargo o función específica. Esto último suscitó interrogantes como: ¿Podemos sostener que las formas de influencia y sugerencia que operan en la organización a través de la cooptación mental del sujeto constituyen una nueva forma de alienación inconsciente que domestica la voluntad del sujeto? Ahora bien, considerando el carácter “prematuro” del sujeto en tanto incapaz de subsistir por sí mismo y, por ende, su imperiosa necesidad del otro para resguardar la propia sobrevivencia como fundamento organizacional, ¿podemos señalar que las organizaciones modernas al operar mediante este mecanismo de la sugerencia están recurriendo simplemente a instrumentalizar el factor que explica la constitución del propio vínculo social?

Si esto último fuese correcto, ¿deberíamos concluir que los modelos de organización del trabajo reflejan o interpretan aquello de la esencia del ser humano; *ergo*, no habría alienación sino encuentro con la esencia de sí mismo? Esto último podría explicar la recurrencia de los conflictos laborales, pues como señalamos al principio del artículo, en la identificación del objeto que satisface mis requerimientos no siempre encuentro disponible al otro que busco o a algún objeto sustituto, por eso debo sublimar la satisfacción de mi necesidad o, simplemente, someter al otro a mi propia voluntad.

Con ello, los conflictos laborales no siempre serían expresión, por ejemplo, de la lucha de clases, sino, en ocasiones de la incapacidad, para sublimar adecuadamente la frustración. Es decir, dependerían del potencial subjetivo para controlar el deseo de posesión de un objeto (que puede ser una persona, una cosa o una situación o estado específico).

Esto último podría llevar a reflexionar acerca de si un camino de resolución de conflictos laborales tal vez implicaría trabajar más en el reconocimiento de las carencias subjetivas, para identificar con mayor certeza dónde fijará su atención y demandas el sujeto.

Careciado desde siempre y destino de las presiones consumistas en la actualidad, el individuo se encontrará siempre escindido en el medio laboral; por una parte, integrado al grupo que le entrega identidad social y sentido de pertenencia, pero a cambio de ello, y de la satisfacción que le provoca, la

renuncia permanente al ejercicio de su plena soberanía individual. Así, la mayor o menor capacidad para justificar(se) o legitimar(se) la renuncia al objeto deseado podría explicar la emergencia del estrés laboral, las depresiones en el mundo del trabajo, la angustia que sin identificarse con un objeto concreto, provoca el malestar en la cultura laboral moderna.

Sin duda éstas y otras interrogantes se nos abren como consecuencia del contenido de este trabajo, pero ameritan un tratamiento más extenso, el cual escapa a los objetivos del presente escrito. Es nuestro deseo, al dejar estas preguntas planteadas, estimular un debate, por cierto, inacabado en la actualidad.

Bibliografía

- Ansart, Pierre (1977), *Idéologies, conflits et pouvoir*, París: PUF.
- Anzieu, Didier (1998), *El grupo y el inconsciente*, España: Biblioteca Nueva.
- Aubert, Nicole (1996), *Diriger et Motiver*, París: Les Editions d'Organization.
- Aubert, Nicole et al. (1997), *L'aventure psychosociologique*, París: Desclée de Brouwer.
- Aubert, Nicole et al. (1991), *Le Coût de L'Excellence*, París: Éditions du Seuil.
- Bateson, Gregory (2006), *Una unidad sagrada*, España: Gedisa.
- Baudrillard, Jean (1968), *Les systèmes des objets*, París: Gallimard.
- Berger, Peter y Thomas Luckmann (1985), *La construcción social de la realidad*, Argentina: Amorrortu.
- Bion, Wilfred R. (2001), *Experiencias en grupo*, Buenos Aires: Paidós.
- Bourdieu, Pierre (1981), *Questions de sociologie*, París: Editions des Minuits.
- Bourdieu, Pierre (1989), *La noblesse d'Etat*, París: Editions du minuit.
- Brunstein, Ingrid (1999), *L'Homme à l'Échine plié, Réflexions sur le stress professionnel*, París: Desclée de Brouwer.
- Castellanos, César (2009), "Atención domiciliar: efectividad de una intervención psicológica en la prevención y detección temprana de los síntomas de burn-out en familiares que cuidan a personas con VIH/sida", en *Ciencia y sociedad*, julio-septiembre, vol. XXXIV, núm. 3, República Dominicana.
- De Gaulejac, Vincent (1993), *Sociologies Cliniques*, París: Desclée de Brouwer.
- De Gaulejac, Vincent (1991), *Le Coût de L'Excellence*, París: Éditions du Seuil.
- Dejours, Christophe (1993), *Travail et usure mentale, essai du psychopathologie du travail*, París: Bayard.
- Dejours, Christophe (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, París: Seuil.
- Durkheim, Emile (1983), *Las reglas del método sociológico*, España: Los Libros de Plon.
- Enríquez, Eugene (1999), *Le goût de l'Alterité*, París: Desclée de Brouwer.

- Enríquez, Eugene (1997), *Les jeux du pouvoir et de désir dans l'entreprise*, París: Desclée de Brouwer.
- Enríquez, Eugene (1988), *Organisations et management en questions*, París: L'Hartmann.
- Foucault, Michel (2002), *Historia de la sexualidad I. La voluntad de saber*, Argentina: Siglo XXI.
- Foucault, Michel (1981), *Vigilar y castigar*, México: Siglo XXI.
- Freud, Sigmund (1990a), *Psicología colectiva y análisis del yo, Obras completas*, tomo XVIII, Buenos Aires: Amorrortu.
- Freud, Sigmund (1990b), *El porvenir de la ilusión, Obras completas*, tomo XXI, Buenos Aires: Amorrortu.
- Freud, Sigmund (1990c), “Prólogo a la traducción de H. Bernheim”, *De la sugestión*, tomo I, Buenos Aires: Amorrortu.
- Friedberg, Erhard (1997), *Le pouvoir et la règle*, París: Point.
- Giddens, Anthony (1987), *La Constitution de la société*, París: PUF.
- Gouldner, Alvin (1978), *La dialéctica de la ideología y la tecnología*, España: Alianza.
- Jacques, Elliot (1998), *La organización requerida*, Buenos Aires: Granica.
- Le Breton, David (2002), *La sociología del cuerpo*, Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Lipovetsky, Giles (2002), *La era del vacío*, Barcelona: Anagrama.
- Meneses, Aldo (2010), “Constitución de lo social: cultura y trabajo en Sigmund Freud”, en revista *Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, año 6, vol. 6, núm. 3, Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Meneses, Aldo y María Gómez y Patiño (2010), “Repensar la identidad individual en el proceso de participación en el nuevo estilo de management”, en *Revista Enfoques Ciencia Política y Administración Pública*, núm.13, Chile: Universidad Central.
- Milgram, S. (1974), *Sumission à l'Autorité*, París: Calman-Levy.
- Nasio, Juan David (2008), *Mi cuerpo y sus imágenes*, Buenos Aires: Paidós.
- Pagès, Max (1979), *L'emprise de l'organisation*, Francia: PUF.
- Pagès, Max (1986), *Trace au sens. Le système émotionnel*, Francia: Hommes et Groups Éditeurs.
- Pichot, Pierre (1995), *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*, Barcelona: Massons.
- Peters, Thomas (1987), *Le chaos management*, Francia: Interéditos.
- Peters, Thomas y Robert Waterman (1982), *Le prix de l'excellence*, Francia: Inter Editions.
- Sartre, Jean Paul (1975), *L'etre et le néant*, París: Gallimard.
- Teichner, Manfredo (2002), *Teoría vincular del narcisismo*, Buenos Aires, Argentina: Letra Viva.
- Touraine, Alain (1969), *La société post-industrielle*, París: Editions Denoël.
- Van den Hove, Didier (1996), *Psychosociologie des Organizations*, tomo I, Bélgica: UCL.
- Zizek, Slavoj (2003), *Ideología; un mapa de la cuestión*, Argentina: FCE.

Aldo Meneses Carvajal. Post-doctorado en Psicosociología de las Organizaciones (Universidad Católica de Lovaina, Bélgica). Labora en el Instituto de Asuntos Públicos, Universidad de Chile, Santiago de Chile. Líneas de investigación: psicosociología de las organizaciones y políticas públicas en sexualidad. Publicaciones recientes: Aldo Meneses C. y A. Martínez, “Vacío institucional y construcción mediática de la sexualidad adolescente en Canadá y Chile: el imaginario del riesgo”, en *Revista de Sociología Papers*, Universidad Autónoma de Barcelona, España (2009); Aldo Meneses C. y Luis Garrido, “Actores sociales y políticas públicas: el discurso de la Iglesia católica chilena frente a las políticas públicas en salud sexual adolescente”, en *Revista Enfoques Ciencia Política y Administración Pública*, núm. 11, Santiago de Chile, (2009); Aldo Meneses C., “Constitución de lo social: cultura y trabajo en S. Freud”, en *Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, año 6, vol. 6, núm. 3, Departamento de Psiquiatría y Salud Mental, Facultad de Medicina de la Universidad de Chile (2010).

Recepción: 1 de junio de 2011.

Aceptación: 03 de abril de 2012.