Universitas Psychologica
ISSN: 1657-9267
ISSN: 2011-2777
revistascientificasjaveriana@gmail.com
Pontificia Universidad Javeriana
Colombia

La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía*

Anzola Morales, Olga Lucía
La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía*
Universitas Psychologica, vol. 17, núm. 1, 2018
Pontificia Universidad Javeriana, Colombia
Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64754595004
DOI: https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.grhc

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Artículos originales

La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía*

Human Resources Management and the Construction of Subjectivities in the New Economy Conditions

Olga Lucía Anzola Morales [a]
olga.anzola@uexternado.edu.co
Universidad Externado de Colombia, Colombia
http://orcid.org/0000-0002-4865-9125

Resumen: Este documento analiza la Teoría del capital humano y sus consecuencias en la gestión humana, donde cobran relevancia los planteamientos de Foucault y sus análisis de las formas de gobernar a sujetos y poblaciones, que interesan al estudio de las organizaciones. La presente revisión surge de la preocupación por discursos convertidos en mandatos en el mundo empresarial que plantean retos y objetivos a las empresas y las áreas de gestión humana, sin que se visibilicen los aportes críticos surgidos en el ámbito académico que establecen los riesgos de seguir trabajando desde miradas reduccionistas y pragmáticas, donde los sujetos son asumidos como absolutos responsables de sus éxitos, en un ámbito donde pareciera innecesaria la construcción de sentidos de comunidad.

Palabras clave: estudios críticos en administración, subjetividad, capital humano, gobierno, gestión humana.

Abstract: The present document analyzes the theory of human capital and its consequences in the human management, where Foucault's approaches are relevant and his analysis of forms of governing resulting in new studies of organizations. The inspiration for this article came from the concern that the elevated discussions of chain of command in the business world would incorrectly identify the challenges and objectives for the businesses and for the areas of human management, without considering the suggestions from the academic world that establishes the risks of working only from the pragmatic point of view. From this point, the subjects are assumed as absolute responsibilities of their successes, where in the business world it appears unnecessary to create a sense of community.

Keywords: critical studies in administration, subjectivity, human capital, government, human management.

Universitas Psychologica, vol. 17, núm. 1, 2018

Pontificia Universidad Javeriana, Colombia

Recepción: 07 Septiembre 2015
Aprobación: 07 Junio 2017

DOI: https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.grhc

Redalyc: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64754595004

CC BY

El presente documento se centra en el análisis de las relaciones existentes entre la Teoría del capital humano propuesta en los años 60 y 70 en la Escuela de Economía de Chicago y sus consecuencias en las propuestas contemporáneas de gestión humana, donde cobran relevancia los planteamientos propuestos por Foucault y los anglofoucaultianos, los cuales permiten apreciar los diferentes dispositivos de control involucrados en el *management*, asumido como tecnología de gobierno que actúa sobre las subjetividades (Dean, 1999; Deetz, 1995; DeMarinis, 1999; Miller & Rose; 1990). Esta situación es posible, en tanto con el concepto de gubernamentalidad, Foucault inaugura una perspectiva de análisis que permite indagar por las diferentes formas de gobernar a sujetos

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

y poblaciones, dando cuenta de un campo de pensamiento y discusión agrupado en los *governmentality studies*, que resultan de especial interés para el estudio de las organizaciones y el trabajo, donde emergen diferentes formas de gobernar y conducir la conducta de los sujetos trabajadores; por lo que para Zangaro (2010),

> (...) el management en tanto nueva forma de gestión del trabajo, puede comprenderse como un dispositivo articulador de prácticas de subjetivación que propone a los individuos modos de acción sobre sí mismos, es decir una tecnología del yo con un carácter eminentemente activo en la constitución que los sujetos hacen de sí mismos en el trabajo, que se complementan con las obligaciones heteroimpuestas que sobre los trabajadores operan. (p. 63)

En la búsqueda de aumentar los niveles de competitividad por parte de las empresas, además de los elementos de diferenciación de naturaleza tangible, se vislumbra la necesidad de reconocer elementos que provenientes de la experiencia, la vivencia, las relaciones y la interacción que actúan como diferenciadores de difícil imitación, consecución y copia. Por lo tanto, las áreas como la función de gestión humana dada en las relaciones de jefatura, empiezan a ser reconocidas como neurálgicas en las propuestas estratégicas de las empresas.

Durante varias décadas, la gestión humana entendida como concepción y práctica derivada de la evolución del *management* y de las teorías de la administración, se desarrolló en departamentos de empresa centrados en funciones operativas concernientes a garantizar la búsqueda, selección e inclusión en las organizaciones de los trabajadores requeridos, sin avanzar en la concepción estratégica de las áreas y en sus aportes al logro de los objetivos organizacionales en el largo plazo; situación entendible en un paradigma donde su labor era garantizar la idoneidad de los trabajadores, concebidos como otro recurso involucrado en la obtención de resultados, vinculados laboralmente mediante contratos y condiciones favorecedoras de seguridad y permanencia, a quienes se les exigía lealtad y obediencia, a cambio de tiempo, estabilidad, jubilación y movilidad ascendente a partir del desarrollo de carrera en y para la empresa.

Las áreas de gestión humana, por mucho tiempo dependientes de departamentos sólidos y de mayor tradición como los jurídicos y los financieros, solían ofrecer apoyo en la prestación de servicios (vinculación laboral, pagos de nómina y aportes parafiscales), a la vez que aseguraban el cumplimiento de las condiciones contractuales, por lo que prevaleció su función de soporte a otras dependencias relacionadas de manera directa con el *core* del negocio y por lo tanto consideradas generadoras de valor.

Los cambios dados durante la segunda mitad del siglo XX en los ámbitos económico, político, productivo y social, referidos a la mutación del sistema capitalista, las propuestas neoliberales, los procesos de globalización e internacionalización de las economías, el paso del fordismo al posfordismo [1] , el de la sociedad industrial a la del conocimiento, de la producción de bienes a la de servicios, así como el desplazamiento del trabajo material por el trabajo inmaterial y la constitución de la infraestructura global de información, corrían en paralelo con el desarrollo de un sinfín de estrategias representadas en

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

la búsqueda de formas de adecuación de la producción a la lógica del mercado, la creación de patrones de consumo, la movilidad global de capitales, la especulación financiera, el traslado de operaciones, la redistribución de la fuerza de trabajo a nivel mundial, la búsqueda de inversión extranjera y la sobreexplotación de la fuerza laboral (maquilas, zonas de libre comercio, sectores mineros). Sumado a lo anterior, las formas de producción en red, la descentralización y desterritorialización de la producción favorecerían la modificación de las relaciones sociales, la desregulación de los vínculos laborales y el desarrollo de nuevos planteamientos y formas de acción gerencial orientadas a intervenir los procesos de formación de subjetividades, coincidentes con las transformaciones dadas en el mundo del trabajo y con las modificaciones requeridas en los conocimientos, actitudes, habilidades y expectativas buscadas en los trabajadores.

Estos procesos diversos y complejos repercuten en las empresas y en las formas de gestión en ellas desarrolladas, dando paso a transformaciones en la concepción, los paradigmas y las prácticas de gestión humana, donde se reconoce la forma en que la gestión humana incide en los logros y en los resultados obtenidos por las empresas (Becker & Gerhart, 1996; Devanna, Fombrun, & Tichy, 1981; Huselid, 1995), mediante la constitución de ventajas competitivas sostenidas a partir de los trabajadores (Lado & Wilson, 1994).

De esta manera, el vínculo entre la práctica de recursos humanos, la estrategia de las empresas y el desempeño organizacional, da inicio a un campo disciplinar denominado gerencia estratégica de recursos humanos (Delery & Doty, 1996; Wright & Boswell, 2002; Wright & McMahan, 1992); lo que no quiere decir que las áreas no hubieran sido partícipes desde diferentes disciplinas (psicología, sociología, trabajo social, administración), de los discursos y prácticas que pretendían mantener y aumentar los niveles de satisfacción y con ello la participación, compromiso y motivación de los trabajadores, mediante el estudio del comportamiento humano en el trabajo, las formas de control, el desarrollo de condiciones de bienestar y la búsqueda de identificación de los trabajadores con la empresa y con su trabajo.

Una perspectiva de análisis

Desde una mirada foucaultiana, es factible analizar diversas transformaciones dadas en el ámbito empresarial que atañen a las formas de concebir, organizar y ejecutar el trabajo; así como a formas de incidir en los procesos de construcción de los sujetos trabajadores mediante saberes, discursos y prácticas, donde la maximización de la productividad se sitúa en un sujeto concebido como *empresario de sí mismo*, en una lógica que es atravesada por el individualismo competitivo.

> La administración del recurso humano constituye una especie de lente de aumento de una tendencia social global. Jamás se ha hablado tanto de autonomía y de transparencia como ahora, cuando de hecho no ha dejado de extenderse a todo el conjunto de la sociedad, la influencia de supuestos especialistas en evaluar y

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

> desarrollar habilidades y rendimientos de los individuos en todos los campos. Cada uno, de ahora en adelante, es llevado a "hacer un balance" a "autoevaluarse" a "invertir toda su energía" y "movilizarse" en un proyecto [...]. Todo un vocabulario administrativo invade lo cotidiano. (Le Goff, 1994, p. 46)

Para Donzelot (1981), Townley (1993), Barratt (2003, 2008), Munro y Weiskopf (2011) y Zangaro (2011), entre otros autores, existe una perspectiva consolidada de análisis foucaultiano aplicable a la comprensión de las transformaciones y las relaciones que los seres humanos establecen con el trabajo, y a la evolución de la gerencia del talento humano en el ámbito empresarial. Aspectos todos que dan cuenta de un enfoque de análisis crítico en relación, entre otras cosas, con la forma en que la metáfora empresa (productividad y trabajo) se traslada a todas las esferas de la vida y la manera en que se traspasa al sujeto la responsabilidad absoluta sobre sus posibilidades de éxito, por cuanto la sociedad se convierte en un mercado donde la característica primordial de los individuos es su responsabilidad como empresas individuales, autónomas y responsables de sí.

Cabe aclarar que, en una transición del mundo hacia un modo de racionalidad basado en el mercado, se modifican las funciones del Estado y la política como referente de la acción que guía a los sujetos, además de las prácticas y los preceptos que regulan el comportamiento, por lo que Ibarra-Colado, Clegg, Rhodes y Kornberger (2006) plantean cómo, a pesar de las diferencias, el desarrollo de América Latina se ha sostenido en dos modos de racionalidad distintos:

a) el primero, asociado a la forma del Estado burocrático-autoritario, fundado en la legitimidad de la intervención estatal como fuerza impulsora para solucionar las imperfecciones del mercado y resguardo de los niveles mínimos de bienestar (alimentación, salud, educación, vivienda e inversión pública) que orientada a proporcionar infraestructura reclaman de la actividad económica la generación de empleos y la regulación de la actividad económica privada. El fortalecimiento de los vínculos sociales por medio del uso de los recursos financieros, políticos y jurídicos del Estado en el establecimiento de políticas de seguridad representadas en pleno empleo, seguridad social, vivienda, educación gratuita, beneficios a cooperativas y sindicatos y la conformación de redes de solidaridad, dieron como resultado, a los ojos de los economistas neoliberales, una cultura de mutuas dependencias, según la cual, el igualitarismo promovido por el *estado de bienestar* destruía la libertad de los ciudadanos y su capacidad para la competencia, y donde la actividad primordial del Estado se centraba en la planificación, protección, regulación y distribución de riqueza, características insostenibles frente a la crisis y la recesión económica de los 70 y la necesidad de activar el modelo capitalista. Por ello, y a pesar que el Estado benefactor no fue una realidad en muchos países latinoamericanos, se planteó como respuesta un modelo neoliberal que entró en vigor hacia la década de los 90, el cual buscaba modificar el mundo del trabajo, la configuración de los mercados y las formas de vinculación psicológica y de contratación jurídica de los trabajadores, así como las formas en que los sujetos responden y enfrentan

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

de manera dinámica estas situaciones y condiciones estructurales, a través de numerosas estrategias que incorporan nuevas ideas, valoraciones y percepciones en relación con el trabajo y con ellos mismos.

b) En el segundo modo de regulación, las esperanzas son depositadas en el mercado como mecanismo natural de regulación de las acciones de los individuos. Bajo este supuesto, la mentalidad de gobierno se transforma para asumir que el Estado debe abstenerse de intervenir en la economía, dado que sus acciones alteran el funcionamiento natural y autorregulado de los mercados. Desde esta visión vinculada con las posturas de los Organismos Financieros Internacionales, la conducción de las naciones no descansa en la voluntad política de la sociedad depositada en el Estado, sino en la protección de la libertad de voluntades individuales en su competencia por los recursos. La paradoja se encuentra en señalar que la mejor regulación se produce en ausencia de mecanismos orientados a este fin, es decir, en la creencia de la efectividad de un orden social espontáneo producido naturalmente a través de la competencia. En este modo de regulación, se dictan límites a las acciones del Estado con la finalidad de proteger las acciones de los individuos que compiten para maximizar su beneficio. De esta manera, el modo de regulación neoliberal encuentra su sustento en la empresa como unidad organizativa que sustituye a la burocracia estatal.

Estos cambios, llevaron a asumir el fin del mundo del trabajo y de la sociedad asalariada, lo que rompía no solo con formas específicas y tradicionales de organización, sino que conllevó a la modificación de las formas de organizar el trabajo y a la constitución del mismo, como elemento de identidad y de integración social (Antunes, 2003; Castel, 1997; Méda, 1998; Rifkin, 1996; Sennett, 2006). Es necesario aclarar, que estos fenómenos experimentados en las últimas décadas no condujeron a su desaparición, sino a su transformación en formas precarias, temporales, informales y atípicas, modificando las relaciones y los vínculos laborales, y con ello, el significado de lo que se considera trabajar, ser empleado o ser un trabajador privilegiado, exitoso y competente, así como también, las formas de entender las trayectorias laborales y las búsquedas e intercambios dados a partir de las relaciones establecidas entre las organizaciones y los sujetos trabajadores.

El neoliberalismo, entendido no como ideología sino como tecnología de gobierno, plantea una reorganización de la racionalidad política que convierte al Estado en instrumento orientado a la creación de la autonomía del mercado, estableciendo dos tipos de mecanismos reguladores: el control de la economía (gobierno de la vida económica) y la intervención en la vida social (gobierno de la vida social e individual), asumiendo que la regulación de las relaciones sociales no se da a partir del derecho, sino por medio del gobierno de la conducta y de la vida íntima de los sujetos.

Es de anotar la forma en que las tecnologías empresariales de gobierno sobre la subjetividad co-existen con las técnicas del yo, por lo que a través de la auto-inspección, la auto-problematización, el auto-monitoreo y la confesión, nos evaluamos a nosotros mismos según criterios provistos

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

por otros, por lo que el gobierno depende de que nos reconozcamos como "cierto tipo de persona", frente a lo cual admitamos el descontento generado por un juicio normativo sobre lo que somos y podríamos llegar a ser, incitándonos a superar esta discrepancia siguiendo el consejo de expertos en el manejo del yo (Rose, 1999).

De esta manera, la racionalidad neoliberal actúa e interviene sobre marcos generales mediante acciones reguladoras (reglas), favoreciendo un medio competitivo orientado a fortalecer la multiplicación de los mercados, desmontando sistemáticamente las seguridades del sujeto, privatizando lo público y creando un ambiente asociado a la generación de riesgos y a la consecuente necesidad de que el sujeto asuma la responsabilidad moral de autorregularse conforme a criterios de tipo económico, en un espacio social convertido en espacio de producción, competencia y mercado.

> Del mismo modo que hay que pasar al exterior del mercado, hay que pasar al exterior del trabajo para captar su potencia, lo que significa pasar por la sociedad y la vida. Para hacer posible el trabajo, el gobierno liberal debe invertir la subjetividad del trabajador, es decir, sus elecciones y decisiones. La economía debe transformarse en economía de las conductas y economía de las almas. (Lazzarato, 2005, p. 5)

Estos cambios de organización de la economía a nivel global pasan a constituirse en modificaciones y rasgos estructurales a nivel local, que afectan de variada manera el funcionamiento socioeconómico de las empresas y al trabajo como referente de reconocimiento social y proveedor de recursos materiales. Desde esta perspectiva, se reconoce que la gestión del yo contemporáneo se lleva a cabo a partir de: a) las capacidades personales y subjetivas de los ciudadanos incorporadas al ámbito y las aspiraciones de los poderes políticos; b) la administración de la subjetividad convertida en actividad central de las organizaciones, que llenan el espacio entre la vida privada de los ciudadanos y las preocupaciones públicas de los gobernantes y c) el nacimiento de una forma de saber experto sobre la subjetividad (Rose, 1999).

Es necesario retomar aquí los planteamientos de Foucault (1976), para quien las formas de comportamiento ajustadas a la sociedad moderna son posibles a partir de prácticas históricas de constitución del sujeto que operan en un doble juego de objetivación-subjetivación, resultante de las relaciones que se establecen entre los modos de pensar y obrar de cada época. De esta manera, la subjetivación es posible en tanto el sujeto se objetiva y se pone como objeto de diferentes relaciones de saber y de poder, en donde este último no se localiza solamente en instituciones como el Estado, sino que se extiende como una red que orienta, regula, dirige y guía nuestras vidas, posibilitando formas de acción. Esta mirada exige pensar las tecnologías de gobierno desde una perspectiva que incorpora tres modos de objetivación: 1) los enunciados que definen modos de comprender, pensar y actuar en el mundo (*episteme*); 2) las relaciones de poder que involucran modos concretos de comportamiento público (políticas) y 3) los principios que rigen la relación que los sujetos están llamados a establecer consigo mismos (*ethos*), con los otros y con el mundo

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

(Rose, 1999, 2007; Castro-Gómez, 2010). De esta manera, se puede apreciar la subjetividad como un producto histórico y la vinculación sujeto-trabajo como una relación histórica, por lo que el trabajo,

> [...]. No es en absoluto la esencia concreta del hombre o la existencia del hombre en su forma concreta. Para que los hombres sean efectivamente colocados en el trabajo y ligados a él es necesaria una operación o serie de operaciones complejas por las que los hombres se encuentran realmente, no de una manera analítica sino sintética, vinculados al aparato de producción para el que trabajan. Para que la esencia del hombre pueda representarse como trabajo se necesita la operación o síntesis operada por un poder político. (Foucault, 1986, p. 138)

Desde esta perspectiva, podemos entender que las empresas se constituyen en formas institucionales de producción de subjetividades y el trabajo en un escenario de gobierno que no alude de manera exclusiva a las prácticas estatales o institucionales sobre el cuerpo, propias de las sociedades disciplinarias, sino que da paso a las sociedades de control y sus abiertas y constantes dinámicas orientadas hacia el gobierno sobre el deseo y los afectos. Tal como lo indica Lazzarato (2006),

> [...] en la empresa, la modulación de los espíritus se agencia con el modelado de los cuerpos en un adiestramiento de la memoria corporal que constituyó la esencia del taylorismo, por lo que la empresa no debe solo crear un mundo para el cliente y consumidor sino también para el trabajador, en tanto trabajar en una empresa contemporánea significa pertenecer y adherirse a sus deseos, necesidades y creencias. (p. 110)

La organización empresarial es de esta manera reconocida como un entretejido de diversas fuerzas que por su carácter social se ve abocada al entrecruce de múltiples sentidos y lógicas de acción, con presencia de un sinnúmero de actores y representaciones que reflejan diferentes intereses, ilusiones, fantasías y angustias particulares cobijadas en planteamientos estratégicos comunes. Así, en una organización empresarial podremos observar de un lado políticas, orientaciones y mecanismos de coordinación que pretenden dar un sentido de unicidad, normatividad y homogeneidad, coexistiendo con una diversidad de sujetos, proyectos y trayectorias que dan cabida a desencuentros, contradicciones y tensiones.

Lo anterior nos permite observar cómo la reorganización de la producción se posibilita sobre la base de diferentes modelos de gestión, con fuertes implicaciones en las características buscadas y esperadas en los trabajadores (físicas, anímicas, emocionales y psicológicas) y en las relaciones dadas entre lo económico y las políticas socioculturales, que explican la forma en que las redes y conexiones vinculan las aspiraciones de la política con los modos de acción sobre las personas.

Desde las corrientes de los Estudios Organizacionales [2] y de los Estudios Críticos en Gestión [3], diferentes autores (Alvesson & Wilmott, 2003; Grey & Willmott, 2005; Ibarra-Colado, 2001; Knights & Willmott, 2007; Walkerdine, 2002, 2006), han abordado el *management* como tecnología de gobierno sobre las subjetividades, permitiendo con ello una nueva aproximación a las relaciones empresa-trabajador y el abordaje de problemáticas hasta ahora dejadas de lado en un enfoque

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

tradicional de lo administrativo gerencial, que se mantiene en silencio frente a elementos como el poder, el control, el conflicto, el sufrimiento laboral y las diferentes formas de resistencia y disidencia. Lo que se pone de relieve en estos estudios es el papel jugado por el trabajo como elemento determinante de la construcción de subjetividad e identidades, así como la comprensión de la organización como productora de sentidos y significados que constituyen marcos de referencia, pautas de comportamiento, estilos relacionales y comunicativos y en general maneras de concebir el mundo, la empresa y el trabajo, en donde es factible explorar la forma en que la regulación de la identidad en el trabajo se constituye en una forma de gobierno, a la vez que se evidencian las relaciones existentes entre gubernamentalidad, procesos de globalización y necesidades de transformación en la subjetividad contemporánea.

El capital humano

Para Foucault (2008), la teoría del capital humano se constituye en un método de análisis y un tipo de programación particular de la concepción neoliberal norteamericana, que representa dos procesos: el análisis económico en un dominio hasta entonces inexplorado y la posibilidad de reinterpretar en términos económicos todo un dominio que hasta ahora se consideraba como no económico. Lo anterior implica que el análisis del trabajo se orienta a saber de qué manera utiliza el trabajador los recursos de que dispone, lo que supone que para introducir el análisis del trabajo en el campo del análisis económico, hay que situarse en la perspectiva de quien trabaja y en el trabajo como un factor de auto-inversión.

> Estudiar el trabajo como conducta económica practicada, puesta en acción, racionalizada, calculada por la persona misma que trabaja. ¿Qué significa trabajar para el que trabaja?, ¿Y a qué sistema de decisiones, a qué sistema de racionalidad obedece esa actividad laboral? De golpe, a partir de esta grilla que proyecta sobre la actividad laboral un principio de racionalidad estratégica, podrá verse en qué sentido y cómo las diferencias cualitativas del trabajo pueden tener un efecto de tipo económico. Situarse entonces en el punto de vista del trabajador y hacer, por primera vez, que éste sea en el análisis económico no un objeto, el objeto de una oferta y demanda bajo la forma de fuerza de trabajo, sino un sujeto económico activo. (Foucault, 2008, p. 261)

El concepto de capital humano propuesto por Schultz (1961) y por Becker (1962) indaga por los motivos que llevan a los sujetos a trabajar, haciendo necesario revisar el concepto de salario asumido como ingreso y no como precio de venta de la fuerza de trabajo, es decir, como el producto o rendimiento de un capital que a su vez se considera como fuente de ingreso futuro, al referirse a un conjunto de factores que brindan u otorgan a alguien la posibilidad presente o futura de ganar un salario. Este cambio en la concepción y mirada del trabajo implica que el capital humano, a diferencia de los otros capitales, es indisociable del sujeto que es su poseedor, y por lo tanto, pasa por diferentes períodos que se asocian a las

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

trayectorias personales, profesionales y laborales, por lo que es necesario considerar que este capital:

> [...] no es una concepción de la fuerza de trabajo, es una concepción del capital-idoneidad que recibe en función de diversas variables, cierta renta que es un salario, de manera que es el propio trabajador quien aparece como si fuera una especie de empresa para sí mismo... En el neoliberalismo –que no lo oculta lo proclama-, también vamos a encontrar una teoría del *homo economicus*, pero en él, éste no va a ser en absoluto un socio del intercambio. El *homo economicus* es un empresario de sí mismo. Y esto es tan cierto, que en la práctica va a ser objetivo de todos los análisis que hacen los neoliberales: sustituir en todo momento el *Homo economicus* socio del intercambio, por un *Homo economicus* empresario de sí mismo que es su propio capital, su propio productor, la fuente de sus ingresos. (Foucault, 2008, pp. 264-265)

Para Schultz (1961), en el trabajo se realiza un conjunto de acciones que entrañan dimensiones cuantitativas y cualitativas y no solo se producen bienes y servicios, por lo que se debe considerar como una auto-inversión orientada al incremento de las capacidades de quien trabaja; proceso en el cual, la economía se interesa no solamente por los mecanismos de intercambio y las actividades de consumo, sino por comprender al trabajador como un actor económico, que evalúa opciones, toma decisiones y busca generar recursos.

> Los economistas hace mucho tiempo saben que la gente es una parte importante de la riqueza. La capacidad productiva de los seres humanos es ampliamente mayor que todas las otras formas de riqueza tomadas en el tiempo, si es medida como lo que el trabajo contribuye a las salidas o (outpouts) empresariales. En lo que los economistas no han hecho énfasis es la simple verdad de que las personas invierten en sí mismas y que estas inversiones son bastante grandes. (Schultz, 1961, p. 3)

El capital humano estaría dado por algunos elementos innatos (heredados) y otros que se adquieren y derivan del conjunto de inversiones realizadas sobre el sujeto, que atañen a: los aprendizajes producto de las inversiones educativas (capacitación, formación, cualificación) y de las experiencias vitales y cotidianas, los efectos derivados del tiempo y las actividades dedicadas a la salud, cuidado, afecto y seguridad y la formación de los sujetos en el ámbito de la cultura.

Por su parte, para Becker (1983), desde la teoría del consumo y del desarrollo del capital humano, se observa un interés por cuantificar los fenómenos sociales a partir de la lógica económica, en donde el centro del análisis se sitúa en las elecciones y en la intervención económica, por lo que la inversión en el capital humano se enfoca en cuatro aspectos: a) formación en el trabajo, b) escolarización, c) otros conocimientos y d) inversiones en salud física y psicológica (estabilidad emocional), por cuanto de estos aspectos dependen los niveles de productividad del trabajador.

En el capital humano, Foucault (2008) reconoce que no solo está presente una orientación económica y política, sino una forma de gestión de la libertad en el marco de un principio y método de racionalización del ejercicio de gobierno; perspectiva que desarrollada por el neoliberalismo norteamericano se ha hecho extensiva hasta nuestros días, entendiendo que este neoliberalismo no es solo una elección económica y política

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

formulada en el medio gubernamental, sino una forma de ser y pensar centrada en el problema de las libertades.

Dado lo anterior, la inversión en capital humano se configuró como aspecto central en la política de crecimiento del neoliberalismo y en la orientación que se dio a las políticas sociales, culturales, económicas y educativas de los países desarrollados, pero también, con la manera de ver los problemas del tercer mundo y la dificultad de despegue de sus economías, atribuida a la escasa inversión realizada en este tipo de capital.

De esta manera, el trabajo se asume como una inversión realizada en nosotros mismos, el cual se desarrolla en una empresa resaltada como espacio de competencia y crecimiento, donde del sujeto trabajador y de sus decisiones de inversión en su capital humano dependerán sus oportunidades de éxito o fracaso; por lo que la educación se concibe como un componente importante y central en este capital, que los sujetos buscan adquirir e incrementar de manera continua, para poder hacer parte de las transformaciones sociales y de los procesos de modernización empresarial, favoreciendo el crecimiento del capital propio y de sus allegados. Sobra advertir que la teoría del capital humano enfatiza en los aspectos micro, por cuanto el punto de partida es el sujeto, donde el ejercicio costo/beneficio se realiza de manera personal, girando alrededor de los riesgos asumidos y los ingresos esperados, y donde los factores estructurales que intervienen en las posibilidades anotadas no se hacen explícitos.

En una lógica neoliberal en la que el hombre se produce a sí mismo, el sujeto es visto como agente de su propio destino y único responsable de consolidar sus opciones y sus roles de trabajo, razón por la cual se le invita a adquirir y desarrollar en forma continua competencias ampliadas susceptibles de adaptarse rápidamente a los cambios y transformaciones requeridas por las empresas.

Con el reconocimiento del saber como una de las fuentes importantes en la generación de riqueza que conlleva a la valoración de los intangibles que se encuentran en los sujetos y el papel central dado al capital humano, las áreas de gestión humana se han visto obligadas a generar valor para las empresas y a asumir un nuevo estatus, por cuanto adquieren una serie de responsabilidades que obligan a que su actividad sea cada vez más especializada, por lo que se les invita a "migrar de un rol netamente operativo" circunscrito al desarrollo de actividades básicas, instrumentales y tradicionales en el manejo del recurso humano relacionadas con procesos de selección, vinculación, formación y evaluación, a uno de índole "estratégico", donde se demuestre mediante indicadores los resultados derivados de las políticas y las acciones emprendidas bajo la orientación y el liderazgo de estas dependencias, y el impacto logrado en el talento humano como fuente de ventajas sostenidas.

Se asume que comprender los fenómenos socioculturales presentes en la organización permite intervenir en la dirección de los trabajadores (gestión humana) y en lo que se busca que estos aporten a los grupos y empresas donde trabajan, por lo que se reconoce que los planteamientos

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

y las acciones gerenciales inciden en las formas de relación que los sujetos trabajadores establecen con la empresa, con su trabajo y con sus compañeros de labor, en la actitud y en los niveles de expectativa frente al trabajo, en los niveles de desarrollo personal y profesional logrado y en el grado de identificación, compromiso y aporte al logro de los objetivos y metas organizacionales. Lo anterior sería tenido en cuenta en la búsqueda del conocimiento sobre las razones que explican los diferentes resultados dados entre las organizaciones, tema de interés en el mundo académico y gerencial.

En un primer momento, estos análisis estuvieron orientados al análisis de las características y tendencias de los sectores; posteriormente y ante la falta de resultados concluyentes, la mirada se orientó hacia factores internos a la empresa (Penrose, 1959; Selznick, 1957). Este enfoque centrado en el análisis del código genético de la organización es conocido como la teoría de la empresa basada en los recursos (Hamel & Prahalad, 1995), con el que se generó toda una corriente de investigación en el campo de la dirección estratégica (Barney, 1991; Grant, 1991; Peteraf, 1993) que daría lugar a la teoría de las capacidades dinámicas (Makadok, 2001; Teece, 2007; Teece & Pisano, 1994; Teece, Pisano, & Shuen, 1997).

La propuesta de valor agregado centrada en la gestión humana toma como fundamento estos dos enfoques, a partir de la cuales y de acuerdo con varios autores (Barney & Wright, 1998; Wright et al., 1994), de los recursos humanos y de la forma como las empresas los coordinan e interrelacionan, se pueden constituir fuentes de ventaja competitiva sostenible. Así, se asume que la competitividad descansa en el tipo de recursos de que disponen las organizaciones, generando capacidades de tal manera que puedan responder en forma continua a los rápidos y cambiantes retos del entorno. Por lo anterior, no resulta extraño que se preste especial atención a los recursos de naturaleza intangible, donde de las habilidades, destrezas y competencias se obtienen capacidades organizacionales, por lo que se constituyen en un tipo de recurso que resulta potencialmente estratégico para las organizaciones (De Saá & García, 2000).

El manejo del capital humano se ubica en el centro de las estrategias asumidas por las empresas, donde la función de la gestión humana ya no se enfoca de forma exclusiva en el desarrollo de mecanismos disciplinares, sino que se orienta a establecer mecanismos que favorezcan llevar al máximo los desempeños y la contribución realizada por los trabajadores, a la vez que desarrollar capacidades que puedan modificar los recursos en un proceso de adaptación permanente a las exigencias del mercado.

Desde la perspectiva del capital humano, el desarrollo y la profesionalización de las áreas de gestión humana, a la par con la especialización de los encargados de liderarlas, se convierten en elementos centrales hacia los que deben orientarse las políticas de los Estados, los recursos de las empresas y los esfuerzos de quienes aspiren a trabajar en estas áreas, requiriendo el surgimiento y/o el fortalecimiento de las posibilidades de formación ofrecidas hasta el momento en los sistemas

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

educativos; situación que en parte explicaría por qué, en la década de los 90 en los países latinoamericanos, surgen diferentes programas de posgrado orientados a la formación en gerencia de recursos humanos concebidos en paralelo con el desarrollo de los procesos de apertura de mercados, globalización de las economías y puesta en marcha del modelo neoliberal.

Algunas consideraciones

El análisis sobre el gobierno y la racionalidad neoliberal propuestos por Foucault sirven de base para la comprensión de las formas contemporáneas de gestión humana dadas en las empresas, constituyéndose en un enfoque complementario y valioso por los elementos críticos que aporta en relación con las tecnologías de control propias del neoliberalismo que intervienen la vida de los individuos y de las poblaciones, estableciendo formas de ser y de estar en el mundo, que posibilitan un tipo de competitividad específica en el mercado, pero también, una manera de actuar sobre el medio y los sujetos. Estos aportes brindan al estudios de las organizaciones y el trabajo, y a la administración y la gerencia, discusiones importantes que permiten apreciar el modo en que es gobernada y conducida la conducta de los sujetos trabajadores contemporáneos, que al desmarcarse de propuestas tradicionales y hegemónicas resaltan la necesidad de analizar las formas contemporáneas del trabajo, a partir de definiciones acordes a los contextos y sujetos particulares a los que estas se refieren (Ibarra-Colado, 2006a, 2006b; Pulido, 2007, 2013; Vargas et al., 2006).

Es desde esta perspectiva que resulta válido incluir en la discusión actual sobre la gestión humana formas renovadas y amplias de comprender a las organizaciones, evidenciando cómo los efectos de su actuar van mucho más allá de la producción de mercancías, servicios y rentabilidades, reconociendo en ellas su capacidad para producir subjetividades, poderes, saberes, dispositivos de control y sujetos expertos.

La intención que animó la presente revisión teórica, surge de la preocupación por aquellos discursos elevados a la categoría de mandatos y mitos en el mundo empresarial, que plantean la identificación de necesidades, retos y objetivos establecidos de manera general para las empresas y para las áreas de gestión humana establecidos por diferentes asociaciones, confederaciones y empresas consultoras, sin que se visibilice con igual fortaleza los aportes críticos surgidos en el ámbito académico que establecen los riesgos de seguir trabajando desde miradas reduccionistas, funcionalistas y pragmáticas, donde los sujetos son asumidos como absolutos responsables de sus éxitos, en un mundo empresarial donde pareciera imposible y además innecesaria la construcción de sentidos de comunidad.

Referencias

Alvesson, M., & Willmott, H. (Eds.). (2003). *Studying management critically*. Londres: Sage.

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Antunes, R. (2003). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.

Anzola, O. (octubre, 2012). *La producción de subjetividades en el mundo del trabajo*. Trabajo presentado en el XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración, Informática, México D. F.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, *17*(1), 99-120. http://dx.doi.org/10.1177/014920639101700108

Barney, J., & Wright, P. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, *37*(1), 31-46. http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199821)37:1<31::AID-HRM4>3.0.CO;2-W

Barratt, E. (2003). Foucault, HRM and the ethos of the critical management scholar. *Journal of Management Studies*, *40*(5), 1069-1087. http://dx.doi.org/10.1111/1467-6486.00371

Barratt, E. (2008). The later Foucault in organization and management studies. *Human Relations*, *61*(4), 515- 537. http://dx.doi.org/10.1177/0018726708091016

Becker, G. (1962). Investment in human capital. A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, *70*(5), 9-49. http://dx.doi.org/10.1086/258724

Becker, G. (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza.

Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, *39*(4), 779-801. Recuperado de http://www.jstor.org/stable/256712

Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. México: Paidós.

Castro-Gómez, S. (2010). *Historia de la gubernamentalidad. Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Bogotá: Siglo del Hombre/Instituto Pensar/Universidad Santo Tomás.

Dean, M. (1999). *Governmentality. Power and rule in modern society*. Londres: Sage.

Deetz, S. (1995). *Transforming communication, transforming business: Building responsive and responsible workplaces*. Cresskill, NJ: Hampton Press.

Delery, J., & Doty, D. (1996). Modes of theorizing in strategic human resources management: Test of universalistic, contingency and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, *39*(4), 802-835. http://dx.doi.org/10.2307/256713

DeMarinis, P. (1999). Gobierno, gubernamentalidad. Foucault y los anglofoucaultianos (o un ensayo sobre la racionalidad política del neoliberalismo). En F. Selgas & R. Ramos (Comps.), *Globalización, riesgo, reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea* (pp. 73-103). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Devanna, M., Fombrun, C., & Tichy, N. (1981). Human resources management: A strategic perspective. *Organizational Dynamics*, *9*(3), 51-67. http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(81)90038-3

De Saá, P., & García, J. (2000). El valor estratégico de los recursos humanos según la visión de la empresa basada en los recursos. *Revista Europea de*

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Dirección y Economía de la Empresa, *9*(2), 97-116. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=498013

Donzelot, J. (1981). Pleasure in work. *Ideology & Consciousness*, *9*, 3-28.

Fernández, C. (Comp.). (2007). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. México: Siglo XXI.

Foucault, M. (1976). *Defender la sociedad. Curso en el Collège de France 1975-1976*. México: Fondo de Cultura Económica.

Foucault, M. (1986). *Historia de la sexualidad. El uso de los placeres*. México: Siglo XXI.

Foucault, M. (2008). *Nacimiento de la biopolítica*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Gonzales-Miranda, D. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, *24*(54), 43-58. http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431

Grant, R. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation. *California Management Review*, *33*(3), 114-135. http://dx.doi.org/10.2307/41166664

Grey, C., & Willmott, H. (2005). *Critical management studies: A reader*. Oxford: University Press.

Hamel, G., & Prahalad, C. (1995). *Compitiendo por el futuro*. Barcelona: Ariel.

Huselid, M. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, *38*, 635-672. Recuperado de http://www.jstor.org/stable/256741

Ibarra-Colado, E. (1999). Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas. En C. Castillo (Coord.), *Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico* (pp. 95-154). Madrid: Pirámide.

Ibarra-Colado, E. (2001). Foucault, gubernamentalidad y organización: una lectura de la triple problematización del sujeto. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humandades*, *50*, 321-358. Recuperado de http://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/index

Ibarra-Colado, E. (2006a). ¿Estudios organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las orillas. En E. De la Garza (Coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 88-107). Barcelona/México: Athropos/UAM.

Ibarra-Colado, E. (2006b). Organization studies and epistemic coloniality in Latin America: Thinking otherness from the margins. *Organization*, *13*(4), 463-488. http://dx.doi.org/10.1177/1350508406065851

Ibarra-Colado, E., Clegg, S., Rhodes, C., & Kornberger, M. (2006). The ethics of managerial subjectivity. *Journal of Business Ethics*, *64*, 45-55. http://dx.doi.org10.1007/s10551-005-3325-z

Ibarra-Colado, E., & Montaño-Hirose, L. (1991). *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. México: Porrúa/UAM-I.

Knights, D., & 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.

Lado, A., & Wilson, M. (1994). Human resource systems and sustained competitive advantage: A competency-based perspective.

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Academy of Management Review, *19*(4), 669-727. Recuperado de http://maxoune4.free.fr/Poub/S8/401%20Manager%20des%20%...FAUVY/Lado_GRH%20et%20th%E9orie%20des%20ressources.pdf

Lazzarato, M. (2005). Biopolítica/Bioeconomía. *Revista Multitudes*, *22*, 1-8. Recuperado de http//:www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/0401-lazzarato-es

Lazzarato, M. (2006). *Por una política menor. Acontecimiento y política en las sociedades de control*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Le Goff, J. (1994). El mito de la empresa. *Revista Colombiana de Psicología*, *3*, 43-48. http://dx.doi.org/10.15446/rcp

Makadok, R. (2001). Towards a synthesis of the resource-based and dynamic-capability views of rent creation. *Strategic Management Journal*, *22*(5), 387-401. http://dx.doi.org/10.1002/smj.158

Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.

Miller, P., & Rose, N. (1990). Governing economic life. *Economy and Society*, *19*, 1-31. http://dx.doi.org/10.1080/03085149000000001

Munro, I., & Weiskopf, R. (2011). Management of human capital: Discipline, security and controlled circulation in HRM. *Organization*, *19*(6), 685-702. http://dx.doi.org/10.1177/1350508411416536

Penrose, E. (1959). *The theory of the growth of the firm*. Nueva York: Wiley.

Peteraf, M. (1993). The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. *Strategic Management Journal*, *14*(3), 179-191. http://dx.doi.org/10.1002/smj.4250140303

Pulido, H. (2007). Produciendo trabajadores modernos: conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el Sur. *Revista Universitas Psychologica*, *6*(1), 27-37. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n1/v6n1a04.pdf

Pulido, H. (2013). Outlining critical psychology of work in Latin America. *Annual Review of Critical Psychology*, *10*, 672-689. Recuperado de https://www.academia.edu/23414611/Outlining_Critical_Psychology_of_Work_in_Latin_America

Rose, N. (1999). *Governing the soul: The shaping of the private self*. Londres: Free Association Books.

Rose, N. (2007). ¿La muerte de lo social? Re-configuración del territorio de gobierno. *Revista Argentina de Sociología*, *5*(8), 111-150. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26950807

Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo. El nacimiento de una nueva era*. México: Paidós.

Saavedra, J. (2009). Descubriendo el lado oscuro de la gestión: Los Critical Management Studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales. *Revista Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*, *12*(2), 45-60. Recuperado de http://www.redalyc.org/html/909/90913042003/

Sanabria, M., Saavedra, J., & Smida, A. (2014). *Los estudios organizacionales (Organization Studies): Fundamentos, evolución y estado actual del campo*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Selznick, P. (1957). *Leadership in administration. A sociological interpretation*. Nueva York: Harper & Row.

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Sennett, R. (2006). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, *51*(1), 1- 17. Recuperado de http://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf

Teece, D. (2007). Explicating dynamic capabilities. The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, *28*, 1319-1350. http://dx.doi.org/10.1002/smj.640

Teece, D., & Pisano, G. (1994). The Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction. *Industrial and Corporate Change 3*(3), 537-556. http://dx.doi.org/10.1093/icc/3.3.537-a

Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, *18*(7), 509-533. http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z

Townley, B. (1993). Foucault, power/knowledge, and its Relevance for human resource management. *Academy of Management Review*, *18*(3), 518-545. http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1993.9309035149

Vargas, L., Pulido, H., García, C., Huertas, O., Carvajal, L., & Mantilla, F. (2006). Psicología y trabajo. La propuesta del grupo estudios críticos de las organizaciones y el trabajo. En H. Escobar (Ed.), *Saber, sujeto y sociedad. Una década de investigación en psicología* (pp. 183-203). Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Walkerdine, V. (Ed.). (2002). *Challenging subjects: Critical psychology for a new millennium*. Londres: Palgrave.

Walkerdine, V. (2006). Workers in the new economy: Subjectivity as border crossing. *Ethos, Journal of the Society for Psychological Anthropology*, *34*(1), 10-41 http://dx.doi.org/10.1525/eth.2006.34.1.010.

Wright, P., & Boswell, W. (2002). Desegregating HRM: A review and synthesis of micro and macro human resource management research. (CAHRS Working Paper #02-11). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. Recuperado de http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/52

Wright, P., & McMahan, G. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, *18*, 295-320. http://dx.doi.org/10.1177/014920639201800205

Wright, P., McMahan, G., & McWilliams, A. (1994). Human Resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective. *International Journal of Human Resource Management*, *5*(2), 301-326. http://dx.doi.org/10.1080/09585199400000020

Zangaro, M. (2010). Subjetividad y trabajo: El *management* como dispositivo de gobierno. *Revista Trabajo y Sociedad*, *15*(16), 163-177. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/3873/387334688010.pdf

Zangaro, M. (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta.

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Notas

* Artículo de investigación.

1 Análisis en los que conviene aclarar que estos tránsitos no se dan de manera universal, siendo por el contrario posible advertir en estos procesos una confluencia y superposición de rasgos, formas y características, lo que torna más difíciles y complejos los análisis, que suponen un proceso de cambio social, marcado por tensiones y conflictos dados entre diferentes lógicas económicas, políticas y culturales (Anzola, 2012).

2 Los Estudios Organizacionales (E. O.), suelen asociarse en su inicio a la fundación en 1973 del Grupo Europeo de Estudios Organizacionales–EGOS (European Group of Organization Studies), quienes crean en 1980 la Revista *Organization Studies* que incluye una aproximación pluralista en la comprensión de las organizaciones desde una perspectiva de las ciencias sociales (sociología, historia social, ciencia política, psicología y antropología) así como de las humanidades (filosofía, análisis del discurso, crítica literaria y retórica). Esta perspectiva, rechaza el análisis y la comprensión de la organización como estructura o unidad acabada, a favor de interpretaciones que la conceptúan y abordan como un proceso en construcción permanente, donde el orden organizacional se entiende como una construcción política, económica y cultural cambiante, que se constituye en un problema por resolver y por negociar entre los actores de manera continua, comprendiendo que el orden no está predeterminado sino que se construye y reconstruye socialmente en medio de diferentes grados de autonomía y dependencia, así como de pertenencia social y de auto-afirmación (al respecto pueden consultarse: Ibarra-Colado, 1999; Ibarra-Colado & Montaño, 1991; Gonzales-Miranda, 2014; Sanabria, Saavedra, & Smida, 2014).

3 Los Critical Management Studies (CMS) se reconocen como una corriente surgida a finales de los 80 en Europa cuyos aportes teóricos y metodológicos contribuyen al desarrollo de la administración como disciplina, a la vez que proporciona elementos valiosos para el estudio reflexivo de las organizaciones y sus realidades a partir de la crítica a los supuestos sobre los cuales se ha construido el discurso y se ha orientado la práctica en gestión. Como parte de su interés, analiza los efectos e impactos que la gestión tiene en los sujetos, las empresas y las sociedades, cuestionando los enfoques y referentes teóricos utilizados de manera usual en la administración (al respecto pueden consultarse: Fernández, 2007; Grey & Willmott, 2005; Saavedra, 2009).

Notas de autor

a Autor de correspondencia. Correo electrónico: olga.anzola@uexternado.edu.co

Información adicional

Para citar este artículo: Anzola Morales, O. L. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. *Universitas Psychologica*, *17*(1), 1-14. https: //doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.grhc

PDF generado por Redalyc a partir de XML-JATS4R
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto