

# **Pensar el trabajo para pensar la vida en comunidad: sujeto, trabajo y democracia**

---

Thinking about Work for Thinking Life in Community: Subject, Work and Democracy

*Adriana Hernández Gómez\**

---

\* Doctora en Psicología por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Docente del Centro de Estudios Sociológicos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM y en el SUAyED-Psicología. Miembro del SNI (Candidata). Correo electrónico: [adriana.hernandez@iztacala.unam.mx](mailto:adriana.hernandez@iztacala.unam.mx). ORCID: 0000-0001-5174-8113.

## **Resumen**

Uno de los grandes aportes de la psicodinámica del trabajo ha sido volver la mirada sobre el trabajo en dos sentidos: su centralidad para la vida psíquica (o subjetiva) y su centralidad política. A lo largo de este texto, se analiza la cuestión del trabajo en nuestros días y específicamente para el caso de México, desde la teoría de la psicodinámica del trabajo, pensando sobre todo en cómo los modelos y las estrategias de gestión laboral (*management*) por el cual se rige el trabajo en nuestros días, deterioran “el trabajar”, la salud física y emocional de los trabajadores, las prácticas singulares y colectivas de trabajo (con sus estrategias de defensa) y con ello el sentido y la posibilidad de hacer comunidad.

**Palabras clave:** Trabajo, subjetividad, psicodinámica del trabajo, comunidad, democracia.

## **Abstract**

One of the most important contributions of psychodynamics of work has been focusing its interest on work from two perspectives: its subjective (or psychic) centrality and its political centrality. Throughout this text, we analyze work in our days, from psychodynamics of work, thinking especially about how models and strategies of labor management by which work is governed in our days, specifically in the case of Mexico, deteriorate “working” itself, but also physical and emotional health for workers, as well as the singular and collective working practices (with their defense strategies) and with it the meaning and the possibility of making community.

**Key words:** Work, subjectivity, psychodynamics of work, community, democracy.

## Introducción

Es indispensable volver a poner el tema del trabajo al centro de las discusiones de la vida social, económica, política y subjetiva. Y es que abordar la cuestión del trabajo en la actualidad, es abordar al sujeto desde la práctica cotidiana del trabajo (muchas veces precarizada), pero es abordar también sus condiciones, sus relaciones con los demás y la forma en que el trabajo mismo se vincula con la salud física y emocional, con el reconocimiento y la pertenencia a una comunidad en torno al oficio, su vínculo con la cultura y así, con el sostén de la vida en común. Pensar el trabajo es también pensar las formas de organización contemporáneas del trabajo, así como los efectos que éstas tienen sobre los trabajadores y su vida, pero también sobre la posibilidad de seguir construyendo la cultura.

Las actuales formas de organización del trabajo (caracterizadas por la evaluación individualizada del desempeño, la flexibilización y la estandarización de procesos, principalmente) han trastocado al trabajo y a los trabajadores mismos (Duarte, 2017); se han generado lógicas, modelos y estrategias de gestión laboral que han deteriorado aún más al trabajo, incluso lo han hecho más fuertemente una fuente de sufrimiento (Ros, 2020), abriendo paso con ello, a lo que nombra Wlosko (2020) como la normalización de la precariedad, y sobre todo abonando para seguir pensando al trabajo únicamente en su condición de empleo, es decir, extirpando el valor de lo que implica social, política y subjetivamente el trabajo, y no solo como el desempeño de una actividad remunerada. Esto quiere decir que no son únicamente los trabajos llamados “precarios”, de bajos salarios y pésimas condiciones de los que hablamos aquí, sino del trabajo en la amplitud del término, del trabajo bajo sus actuales formas neoliberales de organización, en México y en todo el mundo.

Se ha mostrado desde investigaciones diversas en distintas latitudes (Duarte, 2017; Giglia, 2019; Hernández, 2022a; Hernández, 2022b; Hernández, 2020, Rolo, 2015; Salas, 2021) que no son solo las condiciones de trabajo las que lo vuelven más complejo, sino específicamente las formas en que se organiza el trabajo, es decir, los modos de dominación (Dejours, 2013a, 2013b), y por tanto de subjetivación en el trabajo

(Ros, 2020; Zangaro, 2011). Los efectos de la organización neoliberal del trabajo se dejan ver en todos los espacios de trabajo por igual, desde las empresas privadas hasta el sector público (De Gaulejac, 2011), en las instituciones educativas a todos los niveles —y las universidades públicas y privadas no son la excepción— (Ros y Wlosko, 2019, Hernández, 2022a; Hernández, 2022b). Se van instalando modelos cada vez más sofisticados de medición individualizada de la productividad, se forman lógicas cambiantes, poco estables y ligadas a estándares de calidad y excelencia (la mayor parte de las veces incumplibles); se refinan los dispositivos de control y vigilancia que estandarizan el trabajo, dejando al trabajador con pocas posibilidades de hacer, sino únicamente de gestionar. Por supuesto, el uso preponderante de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el mundo del trabajo y del teletrabajo (ahora más evidente con la llegada pandemia por COVID-19) han desdibujado las fronteras entre trabajo y ocio, trabajo y descanso, trabajo y vida personal y es que “[...] emergieron nuevas formas de vida, centradas en la información y en específico el conocimiento puesto al centro de las economías globales. Este hecho estructural ha generado mayor competencia por la transferencia de datos e información. Es así que surge un nuevo trabajador, el del conocimiento, también llamado por autores como Berardi (2012) como el trabajador cognitivo, emergiendo con ello el cognitariado” (Hernández, 2020b: 56).

Bajo esta lógica, el trabajo fractura la relación subjetiva del trabajador con la tarea y con ello deteriora el involucramiento y el celo<sup>1</sup> necesarios para realizar el trabajo y que se forme una comunidad en torno al oficio. ¿Qué implica una comunidad en torno al oficio? Implica, por supuesto, conformar la deóntica del oficio o de la profesión, misma que puede ser posible únicamente a partir del intercambio entre los trabajadores del colectivo (la deliberación en el trabajo, a la que nos referiremos ampliamente más adelante) y que es base del ejercicio de la política, es decir, de la democratización del trabajo.

---

<sup>1</sup> Definimos celo, desde la psicodinámica del trabajo, como aquello que refiere al cuidado, esmero, diligencia puesta en juego para la realización del trabajo y que pone en evidencia la implicación subjetiva del trabajador con la tarea, es decir, es lo que posibilita que se dé el trabajo.

Como empieza a vislumbrarse, al menos desde esta postura, el trabajo implica no solo el cumplimiento cabal de una tarea a cambio de una remuneración, sino que la subjetividad misma es invadida por el trabajo, para poder incorporarlo y generar las propias respuestas a aquello que le demanda la actividad. Estas formas de trabajar con y desde la subjetividad han permitido desde mucho tiempo atrás, construir en colectividad la deóntica del oficio, misma que se transmite y se incorpora, pero que vuelve a cambiar no solo al confrontarse el trabajador con lo real del trabajo (Dejours, 2013a), sino en el intercambio con la colectividad. Trabajar, entonces, implica al sujeto mismo, pero a la colectividad de trabajo y su contribución a la vida social y cultural. Tristemente, las formas de organización del trabajo que se han instalado en los últimos años (cambiantes y refinándose a cada paso), dejan al trabajador en una profunda soledad, con cada vez menos posibilidad de implicación subjetiva (huelga de celo), con miedo, incertidumbre y desesperanza. ¿Cabe todavía la esperanza?, ¿a dónde mirar bajo este escenario?, ¿crear espacios con el otro? Hacer comunidad, ¿cómo?, ¿qué posible ley respalda para hacerlo?

Partimos en este texto de la idea de que abordar al trabajo permite pensar y repensar la vida en comunidad y, con ello, las relaciones que guarda el trabajo con todos los aspectos de la vida social y sus instituciones. Es necesario, entonces, pensar el trabajo como lo abordamos desde la psicodinámica del trabajo, desde su centralidad psíquica, pero también desde su centralidad política; dicho en otros términos, pensar la relación entre trabajo y democracia: “Una ‘política sobre el trabajo’ en sentido estricto, primero tendría que desarrollar una doctrina sobre el trabajo basado en la reevaluación sistemática de las relaciones entre el trabajo y la ciudad, entre el trabajo y la violencia o la ciudadanía, entre el trabajo y la escuela, entre el trabajo y la cultura, entre el trabajo y la democracia” (Dejours, 2013<sup>a</sup>: 222).<sup>2</sup> Pero, ¿es posible todavía una relación entre trabajo y democracia cuando las maneras en que se organiza el trabajo han quebrado poco a poco la posibilidad de espacios de formación de comunidad en torno al oficio?, ¿cuando las maneras de

---

<sup>2</sup> Traducción del francés de la autora.

construir el “trabajar”, como lo denomina Dejours, se localizan en una programación previa a cumplir individualmente?, ¿cuándo la práctica ya no cruza por la palabra y sobre todo, la palabra compartida?

Solo es posible abordar la democracia en su trayectoria actual (y en este caso, en relación con el trabajo) por la sensación que nos habita, desde hace tiempo, de que está ausente. ¿A quién se le llama, entonces ante esta ausencia de democracia? Un llamado a la ley, ciertamente:

Si bien la ley (*lex*) es un objeto ambiguo cuya no intencionalidad nos arroja a un mar sin principio ni fin, también es casi todo lo que podemos tener o aspirar a tener en el suelo común del espacio político: si la comunidad es imposible por la reversibilidad de las diferencias que fundan totalidades cerradas y portadoras de una política contraria a cualquier contagio (tal vez, en estas coordenadas tendríamos que ubicar, al no contar con otra opción, a algunos de los nuevos derechos); entonces, la vida en sociedad es intermitente y sólo nuestra aproximación hacia esa entidad oscura y escurridiza es lo que nos mantiene —independientemente de la ideología que enarbolemos— en la caja negra de exigibilidad de la ley y la exclusión que la persigue (Covarrubias, 2015: 15-16).

Pues bien, abordamos al trabajo contemporáneo desde los modelos, estrategias y dispositivos que lo enmarcan, que han trastocado las formas de trabajar y con ello la vida entera, incluyendo, por supuesto, al trabajo precario y a la precariedad que se instala en la vida de los trabajadores, sus relaciones y su posibilidad de estar en el mundo. Es evidente que dicha precariedad del trabajo se agrava con el modelo neoliberal y, por supuesto, con la ya mencionada sensación de ausencia de democracia, que lleva a una pobre regulación por parte del Estado. Posiblemente, la sensación de ausencia de democracia responde a su relación con el neoliberalismo, lo que Santos (2017: 486) denomina como “un gobierno al servicio de la globalización neoliberal”, destacando, de manera central, que “el capitalismo global [...] es incompatible con la democracia, incluso con la de baja intensidad” (Santos, 2017: 487). Entonces, ese llamado a la ley al que nos referíamos anteriormente, ¿se vuelve un imposible? En el caso latinoamericano y en particular el mexicano, esto

se vuelve más complejo aún, ya que los trabajadores mexicanos nunca gozaron, de manera generalizada, de los beneficios del incipiente Estado de bienestar que hubo en nuestro país. Giglia (2019: 111) comenta al respecto:

Recordemos que en México, la desigualdad, la precariedad laboral y la falta de derechos reales de los trabajadores han sido y siguen siendo condiciones sumamente extendidas; por lo tanto, su peso en la sociedad actual resulta distinto respecto de la influencia que los mismos fenómenos ejercen desde hace un par de décadas en los países donde el capitalismo de tipo fordista y el Estado de bienestar pudieron desplegarse de manera generalizada en todos los sectores de la sociedad [...] en cambio, en México, tales derechos y garantías se han hecho posibles únicamente para algunas franjas limitadas de trabajadores. Además, tales trabajadores han tenido acceso a dichos derechos no en el marco de un Estado de bienestar clásico, sino en el seno de instituciones caracterizadas por relaciones de poder fuertemente jerárquicas y autoritarias, con enormes desigualdades entre sus cúpulas y sus bases [...] en otras palabras, las abismales desigualdades en el ámbito laboral y sindical son en México un hecho generalizado, ante el cual las relaciones más comunes oscilan entre la aceptación resignada y la indignación impotente.

Y es justamente en esta sensación de ausencia de ley, de ausencia de regulación, de incertidumbre y desolación, que emerge para algunos (suelen ser los más jóvenes), la posibilidad del trabajo ligado a lo ilícito, como lo analizan de manera muy precisa Moreno y Urteaga (2019) en torno a la inserción laboral de los jóvenes en la delincuencia organizada, incluido, por supuesto, el sicariato. Asimismo, esta ausencia de ley abre paso a las más diversas formas de ilegalismo<sup>3</sup> dentro del mundo del trabajo.

---

<sup>3</sup> Nos referimos a ilegalismo en el sentido foucaultiano que trabaja Colmenares (2015), como posibilitador de la comprensión de la delincuencia y del poder punitivo, pero que aquí tomamos hacia el análisis del trabajo. Y en específico en

Pues bien, como es visible, este texto aborda al trabajo, para el caso específicamente de nuestro país, desde su centralidad en la vida política y subjetiva y de la posibilidad de que éste siga haciendo comunidad. Como afirma Dejours (2013a), el trabajo puede generar lo mejor, pero también lo peor.

## ¿Qué ley para el trabajo?

El mundo del trabajo hoy en día aparece bajo el panorama del abuso y muchas veces de la injusticia. Ciertamente, las leyes que regulan al trabajo, al menos en México, suelen ser insuficientes, o bien, avalan ciertas prácticas nocivas, pero es también, en muchas ocasiones, el actuar cotidiano del trabajador el que sostiene mucho de lo que en este sentido acontece, aun cuando no sea plenamente consciente de ello, ¿qué puede poner el límite a esto que denomina Dejours (2009) como la banalización de la injusticia? Si lo pensamos desde el derecho y la ley, el camino parece poco prometedor. Sin embargo, es indispensable plantear este suelo legal en materia de regulación del trabajo en nuestro país, al menos un breve panorama de los últimos años, no con intención de agotar el tema en cuestión legal, sino, como dijimos, para establecer el contexto.

Sin duda, la flexibilización del trabajo empezó a abrirse paso desde los años ochenta en nuestro país; sin embargo, hubo una serie de ajustes legales que fueron permitiendo que se estableciera como una de las principales formas de organización del trabajo. Una de las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que abrió el paso a la Sub-contratación<sup>4</sup> para las empresas a todo lo ancho del país fue la Reforma de 2012; en

---

ese párrafo, no únicamente a la delincuencia, sino a los ilegalismos de los grupos dominantes.

<sup>4</sup> La subcontratación, también conocida en inglés como *outsourcing*, se refiere a una de las estrategias que emplean las empresas para ser más competitivas e incrementar su productividad; estrategia por medio de la cual las empresas “recurren a otra para que ésta última realice ciertas actividades que se relacionan con

la que se establecen, entre muchas otras cuestiones, los siguientes cambios, adecuaciones y adiciones:

- La posibilidad para las empresas de realizar contrataciones por horas, por tiempo u obra determinada, o bien por periodos de prueba.
- Se define la figura de Subcontratación y sus límites (sólo posible en casos específicos y no en puestos fundamentales).
- Se establece la posibilidad de que los trabajadores emprendan acciones adicionales que las que marca el contrato (multihabilidad o *multitasking* como se le denomina en inglés), si están vinculadas a su labor.
- Las mujeres pueden elegir la fecha de inicio de su licencia por gravedad, así también tienen derecho a una hora libre al día por lactancia. Se establecen cinco días de licencia con goce de sueldo para los trabajadores varones al nacer un hijo suyo.
- Se abre la posibilidad de que los salarios se vinculen con las competencias y productividad del trabajador. Con ello se crean mecanismos de medición de la productividad.
- Comienzan los primeros aspectos a regular sobre el teletrabajo, sobre todo en términos de su existencia como modalidad laboral.
- En cuanto a salud e higiene, se actualiza la tabla de enfermedades derivadas del trabajo y se indica la posibilidad de clausura del centro de trabajo de no cumplir con las normas de salud e higiene.
- Se incorpora el concepto de “trabajo decente”,<sup>5</sup> que plantea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “el

---

los servicios prestados por la primera. Tales actividades pueden: (i) consistir en la producción de un bien o en la realización de un servicio, (ii) estar relacionadas con la actividad principal desarrollada por la primera empresa, o bien, referirse a aspectos necesarios o accesorios de su producción u operación, y (iii) darse de manera temporal o permanente” (Silva, 2010: 411).

<sup>5</sup> Del inglés, *decent job*, que también se ha traducido e incorporado más adelante como trabajo digno.

respeto de la dignidad del trabajador, la no discriminación, el acceso a la seguridad social, salario remunerado, capacitación continua y productividad, seguridad e higiene en el trabajo, libertad de asociación, autonomía y democracia sindical, derecho de huelga y contrato colectivo” (González, 2013, s/p).

Más adelante, en 2017 se propuso una nueva reforma a la LFT que hubiera permitido romper de manera definitiva los candados inicialmente puestos a la subcontratación. Esta iniciativa hubiera afectado gravemente a los trabajadores y aun cuando no fue aceptada, sino en partes, esto significó la posibilidad de las empresas de deslindarse de las obligaciones con sus trabajadores. La investigación realizada por Salas (2021) muestra la triste realidad que estas reformas provocaron en millones de trabajadores, empezando a configurarse lo que él denomina como el *Mercado de gestión de la incertidumbre*, en la que los jóvenes (y ya no tan jóvenes) parecieran quedar atrapados sin posibilidades reales de movimiento, ¿qué ley es ésta, la que regula aquello que deja sin posibilidad a los trabajadores y que debilita los sistemas de protección laboral? Es evidente que el uso del concepto “trabajo decente o trabajo digno” dentro de la LFT resulta un eufemismo, o bien un boleto de salida rápida para hablar a favor del trabajador sin realmente hacer un compromiso con el trabajador desde el Estado.

El 3 de diciembre de 2019, ya en el marco del cambio de gobierno, se aprobaron nuevamente reformas a la LFT. De manera breve y sintética se muestran algunos de los puntos que se modificaron o adicionaron y que consideramos importantes para este texto. Retomamos lo analizado por Quintero y Díaz (2019) al respecto:

- La empresa en la que presta el servicio el trabajador debe asegurar que el patrón (la empresa de subcontratación) proporcione todas las prestaciones laborales y de seguridad social.
- Se prohíben los descuentos salariales, con excepción de las cuotas sindicales, que son opcionales para el trabajador. Se privilegian descuentos como los del Fomento Nacional al Consumo de los Trabajadores (FONACOT).

- Las empresas están obligadas a entregar una copia del contrato colectivo de trabajo al trabajador.
- Las empresas deben contar con protocolos de prevención de la discriminación de género, de la violencia, el acoso y el hostigamiento laboral.
- Se promueve la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje, pudiendo el Poder Judicial Federal o Local, actuar en su lugar.

Por supuesto, las reacciones ante estas modificaciones se dieron básicamente en dos sentidos, de completa aceptación e incluso en un ánimo festivo o bien el completo rechazo y crítica (sobre todo desde el sector empresarial y algunos partidos políticos), ya que estas modificaciones apuntan a la prohibición y sanción de la subcontratación y, sin duda, la aparición de ésta representó una serie de importantes beneficios a las empresas.

Previo a estas modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en 2018 incorpora la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención”, la cual pretende que las empresas creen su propia política de prevención de riesgos psicosociales; sin embargo, la forma en que está establecida, permite que las empresas cumplan con la norma sin hacer cambios sustanciales dentro de la organización. Es relativamente fácil que una empresa cumpla con esta norma sin que esto implique un verdadero beneficio para los trabajadores. Hernández (2020a) analiza de manera breve las obligaciones de la empresa y de los trabajadores con respecto a la NOM-035, así como sus dos conceptos principales: riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable, ahí se detalla que: “a simple vista, esta norma podría representar un enorme avance en términos de la intervención del Estado para regular las prácticas que implican un riesgo psicosocial dentro de las organizaciones [...] Sin embargo, la falta de claridad y obligatoriedad al tomar medidas integrales plantea el riesgo de que las empresas se enfoquen al cumplimiento preciso de la NOM-035 [únicamente] para no ser sancionados” (Hernández, 2020a: 53- 54), es decir, se corre el riesgo de caer en la simulación.

La NOM-035, como está establecida, no permitiría entonces una verdadera regulación de las condiciones laborales de los trabajadores; y a pesar de ello, representa una manera de comenzar a discutir con base en lo legal los aspectos psicosociales vinculados al trabajo. Es decir, la consideración legal de los llamados riesgos psicosociales, que ha empezado a adquirir mayor fuerza en todo el mundo, podría significar una puerta abierta para discutir cuestiones mucho más relevantes, no solo ligadas a las condiciones laborales, sino también a las formas de organización del trabajo. La psicodinámica del trabajo ha insistido, tras sus múltiples investigaciones e intervenciones, en que no son tanto las condiciones de trabajo las que perjudican la salud física y psicológica de los trabajadores, como las formas de organización del trabajo. Y hay desde aquí una crítica a los estudios e intervenciones sobre los riesgos psicosociales, ya que estos no consideran lo que se juega subjetiva y colectivamente en las personas respecto de su trabajo y las relaciones de dominación que ahí se gestan. Es decir, pensar que son sólo las condiciones de trabajo (sueldo, horarios, espacio físico, etcétera) las que generan estrés, ansiedad o cualquier manifestación emocional en los trabajadores, es dejar de lado que son los modos de dominación, específicamente la individualización, la flexibilización y la estandarización, los que deterioran significativamente al trabajo y la relación del sujeto con él, generando mayor sufrimiento.

Dejours y Gernet (2014) abordan de manera amplia la cuestión del sufrimiento a partir de la llamada psicopatología del trabajo, mostrando que para intervenir en dicho sufrimiento es vital pensar a la organización de trabajo y su necesaria transformación. Consideramos que la NOM-035, al centrarse en aspectos como el estrés y la ansiedad, de manera preponderante, visualiza al trabajador únicamente como un organismo que responde a las condiciones medio-ambientales, cuando el trabajar implica, no solo las acciones concretas de la labor, sino la relación subjetiva con el trabajo, que siempre está atravesado por las relaciones sociales y de dominación (Dejours, 2010, 2013b, 2013a; Dejours y Gernet, 2014). Esto quiere decir que el trabajo no puede nunca reducirse a las relaciones de dominación, pero tampoco puede pensarse sin ellas y el impacto que tienen sobre la relación subjetiva del trabajador con la tarea y su forma de desempeñarla dentro de un colectivo de trabajo.

En este sentido, la NOM-035 no promueve que se generen cambios en la organización del trabajo, sino paliativos que permitan la mejor adaptación del trabajador a dichas formas, a partir de programas de intervención psicológica (ya sea individuales, grupales o institucionales), regularmente ligados al manejo del estrés y la ansiedad, la gestión emocional o el fomento o mejora al trabajo en equipo, entre otras. O bien, se promueven, a partir de las evaluaciones sobre riesgos psicosociales elaborados por la STPS, cambios en las condiciones ambientales precisas, en el mejor de los casos desde la psicología ambiental o la ergonomía. Estas intervenciones deben ser realizadas por personas con un firme conocimiento en el área; sin embargo, no siempre se cumple esta condición dentro de las empresas, por lo que las intervenciones podrían hacerse sin el rigor necesario.

Juan José Sánchez-Sosa afirma en entrevista que las intervenciones psicológicas sobre el personal de una organización deben realizarse desde un enfoque serio, sistemático y multidisciplinario, que considere todos los elementos involucrados; sin embargo, pocas veces los psicólogos contratados por las empresas cuentan con la formación necesaria, además del tiempo y los apoyos institucionales para realizar una valoración real del problema e intervenir sobre ella. Sánchez-Sosa afirma:

Lo que hemos visto en hospitales es que, claro, el estrés de todo el personal de salud tiene un componente individual, cada quien tiene su historia personal, su historia familiar, tendrá algunos problemas que no ha resuelto, etcétera. Pero, cuando examinamos las fuentes del estrés y cuando les seguimos la pista a esas fuentes para ver cómo afectan su atención al paciente, su interacción con otros colegas, el seguir instrucciones, etcétera, lo que vemos es que hay defectos importantes dentro de la propia institución que no dependen del individuo, dependen de una estructura, dependen quizá, de un reglamento mal pensado, quizá de costumbres adoptadas desde hace mucho tiempo y que nadie se ha tomado la molestia de examinarlas para ver cómo realmente impactan sobre el funcionamiento del médico, de la enfermera, del trabajador social, del psicólogo, del director del hospital, del jefe de servicio. Todo esto requiere un enfoque serio, un enfoque sistemático, un

enfoque multidisciplinario, donde realmente se tome lo mejor que sabemos de cada una de estas especialidades, de cada una de estas áreas de trabajo, sobre comportamiento y salud para ir realmente resolviendo problemas (Negrete, 2020: 27).

Si bien los cambios propuestos desde las consideraciones que dicta la NOM-035, siendo bien implementados, pueden traer beneficios diversos, al ignorar los dispositivos y estrategias de las actuales formas de organización del trabajo, no tienen posibilidad de generar cambios reales en las organizaciones y con ello en el trabajo y el trabajador. Así, dicha norma queda como un respaldo parcial para el trabajador, al tiempo que promueve las estrategias de las actuales formas de organización del trabajo, principalmente la individualización.

Ahora bien, desde finales del 2020 siguen en marcha las discusiones para la prohibición de la subcontratación, salvo en casos indispensables. A simple vista y bajo lo anteriormente descrito, esto representaría un avance en la protección de los derechos de los trabajadores; sin embargo, una posible eliminación del *outsourcing* tendría que ir acompañada de una serie de estrategias que contemplen lo que sucederá con el trabajo de las personas que actualmente laboran bajo esta modalidad. Los efectos, por supuesto, podrán verse en un tiempo, pero lo que sí es visible ahora es que los trabajadores parecieran quedar a merced de una serie de leyes cambiantes que responden a intereses económicos de unos pocos, o bien a ideologías que no cruzan por el necesario análisis de las situaciones de trabajo y su importancia para la vida. Entonces, ¿qué ley para el trabajo?, ¿hacia dónde dirigir la mirada en esta búsqueda? Si la dicha legalidad construye dispositivos para fortalecer la lógica individualista y bloquea la fuerza de lo social, la salida apuntaría a hacer comunidad ¿construirla y luego defenderla? Apuntar, quizá, a las tensiones que crea toda comunidad con respecto al porvenir.

La psicodinámica del trabajo ha insistido desde hace décadas en que la posibilidad de emergencia de una tal comunidad, desde las estrategias de resistencia colectiva (Duarte, 2017), está vinculada a los espacios de deliberación en el trabajo. La deliberación en el trabajo es retomada desde los aportes filosóficos de Michel Henry, para pensar al trabajo vivo y con ello la posibilidad de movilizar aquello que es del

orden del sufrimiento, pues como afirma Díaz (2017: 266), siguiendo a Henry, “es el sujeto quien produce este orden social, a partir de su actividad subjetiva e intersubjetiva, y es por tanto quien puede modificarlo”, pero por supuesto habrá que considerar sus límites.

Pues bien, como puede observarse hasta este momento, el hecho de que los sistemas de protección del trabajador sean cada vez más débiles, ha provocado una separación entre las instituciones y los derechos de las personas en materia laboral, pero también se han roto las posibilidades de formar lazos y hacer comunidad en torno al oficio, “incluso no son garantía [las leyes] para acceder a un nivel de bienestar adecuado” (Salas, 2021: 61). Así, la grave situación, de generalizada precariedad del trabajo, sobre todo (aunque no solo) para los jóvenes tiene efectos, ya no únicamente en términos del sufrimiento (lo cual no es menor), sino en términos de dejar abierta la posibilidad de inserción, de un cada vez mayor número de personas al trabajo de la economía delincencial. Pero también hay que tener presente que “si es el poder político el que define al crimen, habría que preguntarnos si el derecho y la ley, más que dispositivos de pacificación, son ámbitos liminares (condición suficiente), donde puede tener lugar una contradicción abierta al orden público [...] En realidad, la violencia es una quiebra en la transmisión o comunicabilidad de un régimen de existencia [...]” (Covarrubias, 2015: 151 y 153).

La categorización que realiza Reguillo (citada en Moreno y Urteaga, 2019) puede ayudarnos a pensar desde, con, a través y más allá de la precariedad laboral, el trabajo dentro del sector de la criminalidad. La autora clasifica los circuitos de incorporación social de los jóvenes en cinco sentidos, mismos que se describen rápidamente:

- *Los inviabiles.* Juventud precarizada, que carece de cualquier tipo de inserción social, desafiada y sin opciones para el futuro.
- *Los asimilados.* Jóvenes asimilados a los mercados flexibles y que, con la finalidad de incorporarse, aceptan las lógicas del mercado.
- *Los paralegales.* Jóvenes que encuentran en el mercado de la ilegalidad una posibilidad no sólo de incorporación, sino de afirmación o reconocimiento social.

- *Los incorporados*. Jóvenes que pueden todavía disfrutar de algunas garantías sociales, de la educación y de la posibilidad de inserción laboral.
- *Los privilegiados*. Una minoría de jóvenes de zonas privilegiadas, que cuentan con un capital económico, social y cultural elevados.

Respecto a los paralegales y asimilados, se diferencia entre “trabajo *sucio, peligroso y denigrante*<sup>6</sup> realizado en la economía formal de trabajo precarizado, del trabajo peligroso, sucio y degradante realizado en la economía delincinencial, pero también en el amplio espectro de la economía informal” (Moreno y Urteaga, 2019: 11). Bajo esta mirada, muchos jóvenes quedan destinados a incorporarse a las filas del trabajo sucio, peligroso y denigrante o degradante, ya sea formal, informal o ilegal, pero lo relevante es que la línea divisoria entre uno y otro se acorta, ahí donde no aparece tampoco un límite, una ley que regule, pero que también proteja. Desde el psicoanálisis esto es mucho más evidente, si pensamos cómo el crimen es, en muchas ocasiones, un llamado a la Ley. Moreno y Urteaga (2019) desde la sociología, dejan ver que es justamente en el trabajo dentro de la ilegalidad, que los jóvenes encuentran un reconocimiento, una validación de existencia, incluso a veces respeto y poder (además de, evidentemente, una fuente de ingresos). Y es que la criminalidad es necesaria para la ley, es por ello que la describe y la exhibe y es justamente ahí donde algunos encuentran una forma de reconocimiento, tal vez la única posible.

Parece, entonces, que el trabajo dentro de la criminalidad parte, por un lado, de que es efectivamente una opción ante la absoluta desolación que significa para muchos la inserción social, pero es también posible bajo el panorama actual que pareciera quebrar la posibilidad de vivir juntos, de mirar al otro, de solidaridad, de una ética del vivir juntos. Berardi (2016: 179) afirma que “la precariedad es el desierto de nuestro regreso al mundo de la jungla”, y se pregunta por aquello que es posible hacer,

---

<sup>6</sup> El trabajo “sucio, peligroso y denigrante”, viene del neologismo en inglés “*dirty, dangerous and demeaning*”, para hablar de aquellos trabajos en condiciones terribles, que sólo algunos pocos realizan, regularmente los migrantes.

alguna fuga, le llama, en medio del agotamiento de las posibilidades por la vía de la protesta y la vía democrática, sobre todo bajo un contexto de desaparición de la condición ética y con ello, de pensar un futuro en común. Por supuesto, no hay respuestas a ello, pero Berardi (2016: 200) propone la ironía distópica:

¿Qué podemos hacer cuando no podemos hacer nada? Creo que la respuesta es la ironía autónoma. Es decir, lo contrario de la participación, lo contrario de la responsabilidad, lo contrario de la fe [...] Si has de elegir entre la muerte y la esclavitud, no seas un esclavo. Tienes la posibilidad de sobrevivir. Si aceptas la esclavitud, morirás tarde o temprano de todas maneras. Como esclavo [...] La ironía ocurre cuando la mente se independiza del conocimiento: tiene que ver con la naturaleza excesiva de la imaginación. Así que, por último, no (me) creas.

## Hacia un posible cierre

Es indispensable, después de este recorrido, cerrar con algunos conceptos desde la psicodinámica del trabajo, de modo que sea más clara la visión que se presenta en este texto. Así, hablamos de sufrimiento en el trabajo, sufrimiento que parte de las formas en que se organiza el trabajo, y en ocasiones por las condiciones bajo las cuales se desempeña, pero también del trabajar mismo. Esto quiere decir que trabajar ya implica por sí solo, una fuente de sufrimiento específico. Y es que, desde la psicodinámica del trabajo, se considera que trabajar no solo corresponde a una actividad de producción a cambio de un salario, sino también a todas las otras formas de trabajo no productivo (como el trabajo de cuidados), pero también al trabajo psíquico que se pone en juego al emprender cualquier actividad, sea ésta remunerada o no.

El trabajo psíquico que se pone en juego en la actividad del trabajo, está ligado fuertemente con el esfuerzo, el cansancio, la confrontación con las dificultades y con aquello del trabajo que resiste a ser manejado, controlado, dominado desde las formas técnicas prescritas y estableci-

das para ello. Así, el trabajo es de inicio, sufrimiento, en tanto que el trabajador debe emprender una serie de estrategias y astucias específicas al oficio para cumplir con aquello que se le demanda. Esta inteligencia que se pone en marcha, bajo esta mirada teórica, es conocida como una inteligencia subversiva, ya que regularmente va en contra del trabajo prescrito. En síntesis, la definición que damos de trabajo desde esta postura es la siguiente: “trabajar es aquello que el sujeto debe añadir de sí mismo para hacer frente a aquello que no funciona cuando se atiene escrupulosamente a la ejecución de las prescripciones” (Dejours, 2013a: 21).

Así, el trabajo implica un sufrimiento que es sobrellevado gracias a los procesos altamente placenteros que se juegan también en el desempeño de la actividad (sublimación) y que van de la mano con la posibilidad de ser reconocido por la colectividad de trabajo, así como los procesos de colaboración para el desempeño de la misma, es decir, la formación de una comunidad de trabajo específica. Sin embargo, sostenemos que las actuales formas de organización del trabajo han ido deteriorando la posibilidad del reconocimiento colectivo y la posibilidad de la colaboración, esto debido principalmente a las lógicas individualistas y de alta competencia que se sitúan al centro de las estrategias de gestión laboral actual (Duarte, 2017; Hernández, 2017, 2020b, 2022a, 2022b).

Además, como se anuncia anteriormente, es indispensable considerar que el trabajo atraviesa relaciones de dominación y la primera de ellas, es la dominación de los hombres sobre las mujeres, es decir, lo que está soportando, desde siempre, el trabajo asalariado y esto es, el trabajo de cuidados o el trabajo de la esfera doméstica (Kergoat, 2003). Autoras como Molinier (2004), Molinier e Hirata (2012) lo abordan como la división sexual del trabajo, misma que debe estar al centro de la reflexión sobre este tema. La división sexual del trabajo añade una serie de complicaciones para las mujeres, relacionadas con su decisión de ser o no ser madres, el ejercicio de la maternidad, la imposibilidad de conciliar ambos trabajos, la necesidad de probar su capacidad de manera continua y de aprender los códigos viriles al interior de los espacios de trabajo y, por supuesto, la falta de regulación de las situaciones de trabajo específicas en que suelen llevar a cabo su labor. A esto Dejours (1990) le denomina como el sufrimiento suplementario. Es decir, si el

trabajo implica un sufrimiento de inicio, para el caso específico de las mujeres hay un segundo sufrimiento en el trabajo. A esto se le agregan las complicaciones que implican las nuevas formas de organización del trabajo y con ello la precariedad laboral. Si bien este aspecto no se desarrolla en el presente texto, es importante tenerlo presente.

Frente a esto, las y los trabajadores crean estrategias defensivas, que les permiten lidiar con el sufrimiento, aunque sea de manera momentánea. Las estrategias defensivas pueden entenderse como una serie de estrategias (que suelen ser inicialmente individuales) que pertenecen al campo de la inteligencia subversiva y que permiten que el trabajador se defienda del sufrimiento. Es decir, frente a situaciones de alto sufrimiento en el trabajo (condiciones peligrosas, exigencias desbordadas, etcétera) los trabajadores suelen generar una inteligencia creativa que les permite defenderse de dicho sufrimiento a la par de conseguir aquello que se le demanda; sin embargo, estas defensas suelen ser rápidamente cooptadas por el sistema que las genera y son utilizadas para la mayor exigencia de productividad, creando, de esta forma “un triángulo: sufrimiento-defensa-alienación, que a su vez reaviva el sufrimiento y la crisis [...]” (Dejours, 2016: 22).

Un ejemplo claro de las estrategias de defensa se presenta en los trabajadores ejecutivos de grandes empresas trasnacionales (Hernández, 2020a), quienes ante las altísimas exigencias de la empresa, suelen poner en marcha diversas estrategias de defensa, como la auto-aceleración, es decir, una alta auto-exigencia desbordada que les permite cumplir con los objetivos al tiempo de defenderse del sufrimiento; sin embargo, estas defensas resultan útiles un corto tiempo, ya que al ser absorbidas por la empresa, se transforman en defensas explotadas y, finalmente, las exigencias siguen elevándose, ya que el trabajador se adelanta a ellas, intentando cumplir con lo que se le demanda. Por supuesto, el costo es alto física y psíquicamente, sobre todo cuando no existe un pleno reconocimiento de su trabajo o cuando la exigencia es continua.

Ahora bien, estas estrategias de defensa se presentan también en la colectividad de trabajo, es decir, como estrategias de defensa colectiva, lo cual representa una importante manera de generar posibilidades alternas al sufrimiento, desde la cooperación. La puesta en marcha de estas estrategias colectivas emerge de la imposibilidad de cumplir con

el trabajo prescrito (desde la coordinación), es decir, la puesta en marcha de estrategias colectivas específicas al oficio (desde la cooperación) resultan en el trabajo real y sirven para protegerse, por lo menos temporalmente, del sufrimiento. El trabajo real, entonces, requiere de sufrimiento, de celo, pero también de una cierta obediencia mínima, como la denomina Gros (2019) que permita, vía la inteligencia subversiva, generar en consenso con la colectividad de trabajo, las formas de hacer en el oficio, que no necesariamente pasan por lo establecido por la organización.

De esta forma, el trabajo real (ese trabajo que viene de la subjetividad) implica la discusión, el intercambio, la reflexión y el consenso con los propios colegas del oficio, es decir, la construcción de las reglas de trabajo en conjunto. Si las actuales formas de organización del trabajo, promueven el individualismo y la competencia, entonces el trabajo deja de ser construcción con los otros, deja de ser posibilidad de vivir en comunidad, de aportar a la cultura y se transforma únicamente en cumplimiento cabal de prescripciones laborales para el intercambio económico.

Como último elemento, la psicodinámica del trabajo estudia fuertemente las estrategias de defensa (individuales y colectivas) en el trabajo, pero apuesta por las estrategias de resistencia ante lo que Dejours (2009) denomina como la banalización de la injusticia. Esto quiere decir que se vuelve vital que los trabajadores comiencen a tomar posición frente al trabajo, para dejar de ser partícipes de la injusticia. Duarte (2017: 81) habla de las estrategias de resistencia como “una perspectiva emancipadora, es decir, para que el sujeto logre una forma de autonomía, a la vez psíquica, social y política, dentro de una situación de trabajo atravesada y estructurada por las relaciones sociales de dominación”. Pensar; sin embargo, las estrategias de resistencia bajo este panorama, parece tarea imposible, sobre todo si pensamos que los procesos de precarización (emanados de las formas de organización del trabajo en nuestros días) dejan a las personas con miedo de perder el trabajo, de ser desplazados, de quedar —aún más— a la deriva. Ahora bien, por esta misma razón, resistir suele ser muy complejo cuando se hace en solitario. De aquí es justamente que se piensa en la posibilidad de generar estrategias de resistencia colectiva, que permitan no únicamente defenderse del sufri-

miento, sino de mejorar las formas de trabajar, para quizá vivir mejor y vivir en comunidad de mejor forma.

El tema, por supuesto, no se agota aquí, son únicamente algunas pin-celadas que permiten pensar, repensar, replantear y señalar la necesidad de construir formas de trabajar mejor, para vivir mejor, como pretende la psicodinámica del trabajo en sus fundamentos. Cerramos con algunos puntos que sintetizan lo expuesto a lo largo de estas páginas:

- El trabajo no debe ser considerado únicamente en su forma de empleo, es decir, como un intercambio de actividad por un salario. Es esencial que se considere su importancia (centralidad) en la vida subjetiva y política.
- Las formas actuales de organización del trabajo, que emergen del sistema neoliberal, con sus diversas estrategias y dispositivos, apuestan por el individualismo, la competencia y la flexibilidad, vía la evaluación individualizada del desempeño.
- Dichos dispositivos tocan al trabajo remunerado, al trabajo doméstico, pero a la subjetividad completa.
- Las formas de sufrimiento derivadas de estos modelos y estrategias de gestión del trabajo, se hacen más evidentes y sobre todo emerge la soledad y la desolación.
- Las leyes y normas que regulan el trabajo no solo no son insuficientes para proteger los derechos de los trabajadores, sino que promueven la instalación de las formas individualistas y agresivamente competitivas, generando mayor malestar.
- La cada vez mayor precariedad laboral genera nuevas formas de sufrimiento e incluso, abren la puerta hacia la inserción en el mundo del trabajo en organizaciones delincuenciales.
- Una posible salida hacia la construcción de un mejor panorama para los trabajadores es la construcción de espacios de deliberación y reflexión con el colectivo de trabajo. Es decir, la apuesta, se centra en volver a hacer comunidad.

Finalmente, ante el panorama contemporáneo de una ética que cae o que pierde importancia cada día más, la posibilidad de asirse a alguna de las utopías que ayuden a resistir (estando advertido de su lugar utópico)

y generar una mayor posibilidad de vivir juntos, de hacer comunidad. Ya lo decía Freud (2007) en el *Malestar en la cultura*, no es posible alcanzar la felicidad (como en toda utopía). Sin embargo, no habrá que dejar de buscarla. Ante la sensación de ausencia de la democracia, recurrir a “la potencialidad del cuerpo a través de su política performativa, en medio de la cual el mundo compartido que funda la política resulta necesario para la coexistencia del cuerpo con la formación del sujeto [...] el mundo es un conjunto de cuerpos ‘entre’ que posibilita la aparición del espacio donde habitan para dar forma a la lógica de lo común” (Covarrubias, 2015: 21). Después de todo, el trabajo, desde esta visión, implica al cuerpo entero (Dejours, 2013b) y un compromiso, en ese sentido con los otros.

## Bibliografía

- Berardi, F. (2012). *El alma y el trabajo*. Ciudad de México: Elefanta Editorial.
- Berardi, F. (2015). *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Berardi, F. (2016). *Héroes. Asesinato masivo y suicidio*. Madrid: Akal.
- Colmenares, J. (2015). Delincuencia y poder punitivo. Una teoría foucaultiana de los ilegalismos. En L. Gómez (coord.). *Michel Foucault. De la arqueología a la biopolítica* (pp. 193-233). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México,
- Covarrubias, I. (2015). *Los espejos de la democracia. Ley, espacio político y exclusión*. Ciudad de México: Gedisa.
- De Gaulejac, V. (2011). *Travail, les raisons de la colère*. París: Seuil.
- Dejours, C. (1990). *Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo*. Madrid: HVMANITAS.
- Dejours, C. (2009). *Trabajo y sufrimiento: Cuando la injusticia se hace banal*. Madrid: Modus Laborandi.
- Dejours, C. (2010). Nouvelles formes de servitude et suicide. En C. Dejours (ed.). *Observations cliniques en psychopathologie du travail* (pp. 131–162). París: Presses Universitaires de France.
- Dejours, C. y B. Bouniol (2012). *La Panne: Repenser le travail et changer la vie*. París: Bayard.

- Dejours, C. (2013a). *Traavail vivant 2: Travail et émancipation*. París: Éditions Payot & Rivages.
- Dejours, C. (2013b). *Travail vivant 1: Sexualité et travail*. París: Éditions Payot & Rivages.
- Dejours, C. (2015). *Travail. Usure mentale: Essai de psychopathologie du travail*. París: Bayard.
- Dejours, C. (2016). *Situations du travail*. París: Presses Universitaires de France.
- Dejours, C. e I. Gernet (2014). *Psicopatología del Trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Díaz, M. (2017). Subjetividad y trabajo viviente en la fenomenología de la vida de Michel Henry. *Cinta de Moebio*, 1 (60), 254–267. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2017000300254>
- Dejours, C. (2020). La pandemia y la crisis en el trabajo. En E. Carpintero, *El año de la peste. Produciendo pensamiento crítico*, Buenos Aires: Topía.
- Duarte, A. (2017). *Défenses et résistances en psychodynamique du travail* [Université Paris Descartes]. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29280.33289>
- Freud, S. (2007). El malestar en la cultura. En S. Freud. *Obras Completas*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Giglia, A. (2019). Desigualdad en el trabajo y pragmatismo. El caso de los estudiantes universitarios. En M. Bayón (ed.). *Las grietas del neoliberalismo. Dimensiones de la desigualdad contemporánea en México* (pp. 129–142). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- González, J. (2013). *Reforma laboral: Algunos apuntes para el análisis legislativo*.
- Gros, F. (2019). *Desobedecer*. Ciudad de México: Taurus.
- Hernández, A. (2022a). La dégradation du travail de l'enseignant? Le cas d'un modèle d'enseignement à distance au Mexique. *Travailler*, (47).
- Hernández, A. (2022b). Teletrabajo, docencia y trabajo de cuidados: Análisis de experiencias de mujeres en educación a distancia *Acta Sociológica*, (86).
- Hernández, A. (2020a). *Malestar subjetivo y estrategias de resistencia de altos ejecutivos: Análisis de las formas de organización del trabajo*. Tesis doctoral. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hernández, A. (2020b). Una discusión crítica del trabajo y del trabajador contemporáneo. *Psicología Iberoamericana*, 28 (1), 53-39.

- Hernández, A. (2017). Subjetividad y trabajo. Pensar al sujeto en las formas del trabajo contemporáneo. *Metapolítica*, 21 (97), 14–25.
- Kergoat, D. (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65 (4), 841-861.
- Molinier, P. (2004). Psychodynamique du travail et rapports sociaux du sexe. *Travail et Emploi*, 97 (1), 79-91.
- Molinier, P. y H. Hirata (2012). Les ambiguïtés du care. Introduction. *Travailler*, 28 (1), 9-13.
- Moreno, H. y M. Urteaga (2019). Juventudes trabajadoras en organizaciones delincuenciales: oportunidad, reconocimiento y riesgo. En H. Moreno y M. Urteaga (eds.), *Juventud, trabajo y narcotráfico* (pp. 9–70). Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Negrete, O. (2020). La importancia del trabajo del psicólogo de la salud en el siglo XXI: una charla con el Dr. Juan José Sánchez Sosa. *REDES. Revista de Divulgación Crisis y Retos En La Familia y Pareja*, 2(2), 24-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.22402/j.redes.unam.2.2.2020.34>
- Quintero, E. y J. Díaz (2019). *Siete cambios principales de la Reforma Laboral en México 2019*.
- Rolo, D. (2015). *Mentir au travail*. París: Presses Universitaires de France.
- Ros, C. (2020). Las actuales modalidades de gestión del trabajo como política de subjetivación. Desafíos para la psicodinámica del trabajo. *Travailler*, 2 (44), 87-102.
- Ros, C. y M. Wlosko (2019). Trabajo y producción subjetiva en docentes investigadores de universidades nacionales. En R. Antunes, A. Bialakowsky, F. Pucci, y M. Quiñones (eds.), *Trabajo y capitalismo. Relaciones y colisiones sociales* (pp. 255-278). Teseo.
- Salas, L. (2021). *Trabajadores sufrientes en el mercado de gestión de la incertidumbre. Un estudio etnográfico de las empresas de gestión de capital humano*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Silva, J. (2010). ¿Cómo se regula el outsourcing en México? *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1 (22), 411-423.
- Wlosko, M. (2020). Lo precario como modelo normalizado. Ideas e interrogantes. *Travailler*, 2 (44), 129-145.
- Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. *Trabajo y Sociedad*, 15(16), 163-177.

Recibido: 9 de abril de 2022

Aceptado: 13 de mayo de 2022