



Grupo Temático N° 17: Identidades, cultura y subjetividades en el mundo del trabajo

Coordinadores: Javier P. Hermo y Cecilia Lusnich

El gobierno de los mandos medios. Límites permeables en los espacios de trabajo.

Autor/es: Joaquín Bartlett

E – mails: joaquinbar@gmail.com

Pertenencia institucional: Universidad Nacional del Nordeste

Introducción

El trabajo, como relación social construida a partir de la emergencia del capitalismo, fue interpelado desde diferentes campos teóricos que lo fueron delimitando. Desde sus inicios la disciplina de gestión y administración no escapa a ello, y adquiere centralidad por vincularse estrechamente a un espacio, un sujeto y una acción: la fábrica, el trabajador y el proceso de trabajo.

Creemos que problematizar a la gestión y administración del trabajo desde el enfoque de la gubernamentalidad¹ o racionalidad de gobierno habilita la posibilidad de preguntarse por sus propias condiciones de emergencia y regularidad, esto es, ¿qué aspectos se articularon para que el trabajo se vuelva una realidad plausible de ser objetivada? En otros términos, nos permite preguntarnos por en tanto el trabajo (sus escenarios y límites) como objeto necesario de intervención o regulación, como terreno con actores de acciones más o menos predecibles y eje articulador de otras esferas sociales. En un plano más abstracto, nos vincula con algunas características de la gestión del trabajo, producto de una configuración determinada. Por configuración entendemos al cruce de acontecimientos que delimitan y hacen posible un hecho o fenómeno social que a la vez imposibilita otros. Una grilla analítica:

“que piense ante todo y fundamentalmente en la naturaleza de las cosas [...] la idea de una administración de las cosas que tome en cuenta en primer lugar la libertad de los hombres, lo que éstos quieren hacer, lo que están interesados en hacer, lo que piensan hacer, todo eso, son elementos correlativos. Me parece que hay algo absolutamente esencial en una física del poder [...] un poder que se piense como regulación sólo capaz de producirse a través de la libertad de cada uno y con apoyo en ella” (Foucault, 2006: 71).

¹ En las primeras nociones de gubernamentalidad referenciadas por Foucault hace referencia “al régimen de poder introducido en el siglo XVIII, que tiene por blanco principal la población, por forma mayor de saber la economía política y por instrumento técnico esencial los dispositivos de seguridad”. Constituyendo de este modo un “tipo de poder que podemos llamar gobierno sobre todos los demás: soberanía, disciplina, etc. (Castro, 2004)



¿Por qué pensar el trabajo como un escenario de gobierno? Para responderlo es preciso especificar que: a) el gobierno no es una idea que necesariamente se asocia al gobierno de Estado, es decir, se gobiernan otros espacios a través de prácticas y tecnologías concretas; b) gobernar no implica dominar, sino más bien responde a los fenómenos vinculados a la conducción de conductas (Castro Gómez, 2010); c) el trabajo asalariado como emergente capitalista, fue objeto de sistemas de pensamiento, si entendemos por ellos a los principios de racionalidad que imprimir verdad sobre determinadas prácticas (Rose, 2007).

Partiendo de un enfoque cualitativo, indagamos en los escenarios de gobierno de los mandos medios dentro de las empresas. Esto es, la construcción simbólica en el cual, un actor central de los procesos de trabajo como los cuadros jerárquicos, objetiviza sus campos de intervención en relación con las tensiones latentes entre los niveles operativos y superiores de las organizaciones. Para operacionalizar dicho esquema indagamos en torno a la construcción de jerarquías y disciplinas de los mandos medios.

¿Por qué indagar en torno a esas dos dimensiones? Básicamente porque encierran aspectos de las prácticas de gestión que fueron y son ampliamente abordadas por las teorías de gestión y administración del trabajo desde el paradigma de Recursos Humanos. Nociones como liderazgo, comunicación, autoridad, son temáticas recurrentes en textos de gestión y administración. Una revisión por autores ampliamente difundidos del campo de los recursos humanos como Chiavenato (2007; 2009) da cuenta de un amplio abordaje de temáticas que en última instancia remiten a los modos en que se deben asumir las relaciones de trabajo, en otros términos, racionalizando como objeto de estudio los vínculos que se dan dentro de las organizaciones dotándolas de sistematicidad y espesor teórico.

En contrapartida, la práctica concreta de gestión por parte de los mandos medios no sólo está ligada a una formación disciplinar particular, sino también a una suerte *ethos* profesional que condiciona la autorepresentación de los manager dentro de las organizaciones, dotando a las relaciones que se dan dentro de los espacios de trabajo de una especificidad a la cual intentamos aproximarnos a partir de los modos de jerarquización y (auto)disciplinamiento.

En la misma línea, las jerarquías y disciplinas, entre otros aspectos constitutivos de los espacios de trabajo, contienen en sus prácticas las dimensiones sociológicas y políticas de las relaciones de trabajo. Como regímenes de interacción, las formas de sociabilidad a las que se ve expuesto el individuo fueron atravesadas por otras esferas. A decir de Martuccelli (2007, p. 208) jerarquía, igualdad y



diferencia, son regímenes de interacción que devienen de lo político y que construyen modos de interacción en otros ámbitos. ¿Cuándo un espacio de trabajo puede cerrar o abrir discusiones políticas en un sentido amplio del término? ¿Cuándo puede ser tensionado de modo horizontal o verticalmente para disputar derechos u obturar conflictos? Estas preguntas en parte tienen su respuesta en cruce de los individuos en un contexto determinado por su propia disposición a determinadas acciones, que sin desconocer dimensiones analíticas estructurales que lo condicionan, operan en un orden y con efectos concretos.

Sobre la definición de mandos medios

Usamos de manera indistinta los términos mandos jerárquicos, medios, manager o ejecutivos asalariados para referirnos a la porción de trabajadores que dentro de una organización tienen algún tipo de capacidad decisoria sobre la circulación del capital y la gestión de la fuerza de trabajo producto de la división entre “dirección” y “propiedad” (Luci y Szlechter, 2014; Luci, 2011).

El problema de definir a este cuerpo de trabajadores tiene varios antecedentes y se vincula con la expansión de las capas medias a partir de mediados del siglo XX, Estado de bienestar mediante. Dentro de las corrientes marxistas, autores como Braverman (1974) o Panzieri (1976) describen a los mandos medios como los agentes encargados de guiar y contener al cuerpo de trabajadores facilitando el proceso de acumulación, es decir, en su posición ambigua dentro del antagonismo capital-trabajo se inclinan a asimilarse e identificarse con la clase capitalista (incorporación) antes que a la clase obrera (proletarización).

De igual modo resulta provechoso entender la perspectiva que brinda López Ruiz, quien define a los mandos medios como capitalistas en relación de dependencia, poniendo el acento en la capacidad que tienen de reproducir y acumular capital mediante la gestión de aspectos simbólicos:

“El capital del ‘capitalista en relación de dependencia’ son sus destrezas de gestión capitalista. Se trata de un capital que no es estrictamente conocimiento, no al menos en el sentido tradicional de acumulación de conocimiento. Lo que aquí llamo ‘destrezas de gestión capitalista’ son las habilidades generales de gerenciamiento –de management de información a management de relaciones- sumadas a las habilidades, motivaciones e ingenio necesarias para aumentar las ganancias, ‘agregar valor’ para la empresa. Esto incluye aptitudes esenciales como el desapego de esquemas tradicionales -y también de lugares, personas y cosas-, y la capacidad, sagacidad y astucia para la toma de decisiones que impliquen riesgo y que no pueden estar basadas, en última instancia, en conocimiento reflexivo” (López Ruiz, 2002, p. 55).



Este tipo de conceptualizaciones nos permiten entender el pasaje que se dio, descrito a grandes rasgos, entre las dimensiones técnicas y las dimensiones simbólicas requeridas en la administración y gestión de los espacios de trabajo. Con dimensión técnica nos referimos a los modos de racionalidad con los que se teorizó el proceso de trabajo vinculado a las primeras escuelas de administración: división y especialización del trabajo, uso del tiempo, cadena de mandos, etc. Las dimensiones simbólicas están dirigidas a introducir en el proceso de trabajo todo un abanico de aspectos que resaltan las relaciones dentro y fuera de las empresas, aspectos motivacionales, de liderazgo, de comunicación y culturales, en suma, toda una serie de elementos que imprimen en el trabajador las herramientas para “gestionar” los vínculos simbólicos, al mismo tiempo que lo convierte en un empresario de sí (Foucault, 2007, p. 264).

En la Argentina, la emergencia de los mandos medios estuvo ligada a las transformaciones económicas de la década del 60’ mediada por los procesos de apertura económica y el ingreso de capitales transnacionales en la estructura productiva; al mismo tiempo que el proceso de profesionalización de la clase gerencial se veía consolidado por la creciente oferta de espacios de formación y publicaciones de divulgación con temáticas gestión (Szlechter, 2015). Como bien señala Szlechter (2011, p. 14), la articulación de estos fenómenos en la conformación de una clase gerencial no sería posible sin:

“El nacimiento de nuevos sectores medios [...] que demanden productos diferenciados (respecto del resto de la población, con niveles socioeconómicos más bajos), diversificados y sofisticados, por otro, constituye un pilar fundamental desde el cual se puede vislumbrar un nuevo grupo social con características propias”.

Usos de las jerarquías: paternalismo, lealtad y semejanza

Si pensamos el uso de jerarquías como una técnica disciplinaria podemos dar cuenta de que su forma, (la jerarquía como distinción escalonada, como un atributo que supone una serie de aptitudes formales o informales, como una credencial o capital, etc.) es una práctica que cruza las instituciones y que también opera asociada a la vigilancia de los procesos de enseñanza, de formación militar, de trabajo que se fueron volviendo más amplios (Foucault, 2008)². El uso de jerarquías no es invención de la administración, es producto de la mixtura de prácticas que tuvieron al desarrollo industrial como

² “es el problema de los grandes talleres y de las fábricas, donde se organiza un nuevo tipo de vigilancia que es diferente del que en los regímenes de las manufactureras realizaban desde el exterior los inspectores, encargados de hacer aplicar los reglamentos; se trata ahora de un control intenso, continuo; corre a lo largo de todo el proceso de trabajo; [...] no recae solamente sobre la producción sino que toma en cuenta la actividad de los hombres, su habilidad...” (Foucault, 2008, p. 204)



contexto; sumado a la racionalización de prácticas que transformaron a los espacios fabriles en escenarios gobernables (Zangaro, 2011).

Si la jerarquía, en su sentido primario, presupone un escalonamiento de las relaciones ¿Cómo es traducida por la teoría de la administración? En otros términos ¿cómo se describe un tipo de relación que permita luego una distinción jerárquica? La jerarquía tiene una función de importancia al momento de diferenciar “escuelas” administrativas o comparar y diferenciarse de administradores “tradicionales”. Emergen entonces una serie de contrapuntos donde el mismo administrador se puede ver reflejado para transitar procesos que tienden a una mayor flexibilidad y autonomía. Al mismo tiempo la jerarquía se ve instituida por la capacidad de liderazgo, este punto resulta de interés, porque el líder (a diferencia del otrora jefe) caracteriza los tiempos de flexibilidad y adaptabilidad³.

Desde una perspectiva crítica nos podemos preguntar sobre la funcionalidad de las relaciones que constituyen jerarquía (y el imaginario que lo sustenta) en el sostenimiento del compromiso diario de los trabajadores dentro de una organización. Las relaciones asimétricas se sustentan bajo una representación vinculada a la lealtad y el compromiso asumido en el vínculo. De igual modo, en la práctica concreta asume tres diferentes matices en función de la posición (si la relación es con los niveles operativos o jerárquicos) que podemos categorizar como una relación paternalista que requiere lealtad con los niveles operativos y una relación que busca semejanza con los niveles superiores a los cuales responde el mando medio. Veamos algunos ejemplos del primer caso:

(Entrevista 4) “Lo que yo siempre valoro, lo primero para mi es la lealtad, si un empleado... si el perro le muerde la mano a quien le da de comer... hay que sacrificarlo. El que no tiene lealtad no sirve y no es necesario acá.”

(Entrevista 6) “Justo la semana pasada me quedó suspender a uno de esos vendedores viejos porque como que me prepoteó un poco, ‘no ustedes no tienen políticas definidas y blablá’, y eso no da, entonces se lo suspendió.”

(Entrevista 7) “con los nuevos hay que estar arriba, enseñarles, y más con los jóvenes de ahora que no conocieron la cultura del trabajo. Tenés que ser como el padre y como buen padre cada tanto un castigo no viene mal.”

³ Tomando textos de divulgación del *management*, podemos apreciar estas diferencias. Por ejemplo el sitio managersmagazine.com explicita que “si tengo que estar controlando a la gente, soy un gerente-jefe. Si faculto a mis equipos y les dejo que resuelvan ellos mismos, soy un gerente líder”. Del mismo modo



El sector laboral del último entrevistado está ceñido por una constante rotación de trabajadores. La figura del “joven” sin “cultura de trabajo” emerge sobre todo ante las constantes tensiones que presentan los diferentes grados de precariedad de los sectores de servicio a los cuales pertenecen los mandos medios. Existen límites porosos entre lo descrito anteriormente y los modelos de relaciones laborales anclados en la acumulación de méritos. Para muchos de los managers el estereotipo de trabajador responsable, comprometido, no aparece en manuales ni normas institucionales, sino que se refleja en ellos mismos como un ejemplo a seguir. Este vínculo “pedagógico”, y funcional a la relación paternalista, que se establece entre mandos medios y niveles operativos tiene como base argumentativa a la experiencia.

(Entrevista 1) “yo ya pasé por varias cosas, por eso le puedo explicar a un chico que entra cómo viene la mano [...] si vos querés progresar nada te va a detener, pero para eso tenés que escuchar un poco a los que saben”

Los espacios de trabajo no escapan a las dinámicas de reconocimiento y distinción ya exploradas por la sociología clásica (Simmel, 2014 [1908]). Sus formas, para nuestro caso, se subsumen a procesos de legitimidad que encuentran sus soportes en la representación de un trabajador “sin cultura del trabajo” al cual hay que aleccionar mediante la transmisión de una pedagogía vivencial en un primer orden, contando con la “lealtad” como principal signo por el cual el mando medio identifica al trabajador que incorporó los valores promocionados.

En contrapartida, el vínculo de los mandos medios con estratos más altos de la empresa se resignifica a partir de mecanismos de semejanza. Esto es, procesos de jerarquización a partir de la identificación de rasgos comunes en torno a un saber experto y la búsqueda de cierta autonomía en la toma de decisiones. Más allá de la obtención de beneficios materiales que supone ocupar un puesto jerárquico, el peso simbólico de identificarse con estratos superiores adquiere relevancia por el grado de autonomía que brinda.

(Entrevista 7) “yo tengo el mismo nivel de responsabilidad que ellos, y más porque yo estoy más expuesto. Entonces, como te digo, por eso también puede decidir libremente en todos los asuntos”



Autonomía y saber experto se relacionan de manera complementaria siendo el saber experto una “garantía” para que los márgenes de acción de los mandos medios se ensanchen. Por saber experto entendemos no solo la formación académica que adquiere relevancia como credencial y capital simbólico al momento de identificarse con niveles más altos, sino también un *background*, un capital vivencial marcado por el sorteo de situaciones difíciles donde se despliegan todo tipo de soportes ante pruebas estructurales; por el cual la “ilusión” de autonomía se materializa al mismo tiempo que se ocultan los recursos de dependencia social (Martuccelli, 2007, p. 51-73).

(Entrevista 5) “estuve en varias crisis, acá todos me conocen, hay confianza”.

(Entrevista 10) “no hay diferencias, en títulos nos recibimos de lo mismo, él tiene [haciendo referencia a un superior] más años acá otros ‘contactos’, no sé si me explico”.

En algunos casos la búsqueda de semejanza con niveles altos puede llevar al mando medio a poner en tensión la relación con sus superiores e incluso poner en duda la capacidad con que se cuenta para asumir una posición en la estructura organizacional, como se ve en la última entrevista. En este sentido, el consentimiento por parte de los mandos medios debe ser considerado como “parcial y limitado”, sujeto a los procesos por el cual se significan los aspectos simbólicos que constituyen y prefiguran la subjetividad del *manager* (Szelechter, 2015, p. 337-339).

Disciplina como proceso de desdibujamiento

Si las disciplinas requieren en una primera instancia una economía de administración bajo preceptos cuantificables (Foucault, 2008), ésta se materializa en la mayoría de los casos en el cumplimiento de normas básicas por parte de sus trabajadores; entendiendo como normas básicas a reglas generales que no pueden faltar en el trato con terceros, como así también comportamientos tenidos en cuenta en todos los empleos como factores determinantes a la hora de tomar medidas disciplinarias. La representación explícita por parte del mando medio de la disciplina se relaciona en primera instancia con la puntualidad, asistencia, trato cordial,⁴ aspectos concretos que como veremos se van desdibujando en relación a los requerimientos de construcción de un determinado modelo de

⁴ (Entrevista 2) “Hay que cumplir con las pautas que te fui diciendo, puntualidad, predisposición, paciencia... si un cliente se queja por algo que sucede muy a menudo, el farmacéutico no puede quejarse el doble, estamos para atender y ser pacientes.”

(Entrevista 4) “Tiene que ser una persona que tenga mucha paciencia porque tiene que interactuar con los clientes, tiene que ser una persona que tenga cierta orientación a las ciencias sociales, tiene que ser una persona que tenga buena presencia y buen trato. Y después de ahí tiene que aprender tratar con los clientes que no es fácil.”



trabajador operativo, como así también, los argumentos que posicionan al *manager* como figura central para el funcionamiento de las empresas.

¿En qué sentido se desdibujan las disciplinas? Básicamente en el pasaje que se da entre algo concreto como cumplir un horario determinado y la abstracción de requerimientos como ser “ponerse la camiseta”.

(Entrevista 4) “Si una persona pasa tres meses y no se pone la camiseta del sector... ya te dice todo. Tiene que ser comprometido con la empresa, tener lealtad.”

(Entrevista 7) “-Pero, ¿cómo identificas al que se pone la camiseta?”

-El que se pone la camiseta ya te da confianza, lo notás en el trato, en la predisposición [...].”

Al tiempo que se desdibujan los signos de la disciplina, emerge la confianza como reflejo de que “la situación está bajo control, ya que ésta no se concede más que a quien se sabe que no abusará de ella” (Boltanski y Chiapello 2002, p. 31). Este aspecto puede ser pensando en parte como un proceso de “des- identificación” en términos de Abal Medina (2014b, p. 10); un dispositivo de incorporación de valores corporativos que implica “un micro-forcejeo constante entre la subordinación y la apropiación de la subjetividad [que] se dirime en la relación de poder”.

El ejercicio de la disciplina, más allá de las penalidades y requerimientos concretos que conlleva, puede ser pensada como una práctica que distingue e identifica a los trabajadores comprometidos y que es modulada por parte de los *managers* en función de los márgenes de acción que brinda para con ellos mismos. De ese modo, el desdibujamiento de los requerimientos corre en paralelo con la acumulación de confianza.

La ambigüedad de la disciplina adquiere relevancia en cuanto los mandos medios se posicionan discursivamente sobre las tareas que realizan día a día. Con un acento puesto en la autonomía de cierto sacrificio consciente en pos de la empresa de pertenencia, la disciplina adquiere un matiz positivo, donde emerge la figura del liderazgo, el ejemplo y pasión.

(Entrevista 8) “el liderazgo es cien por ciento compromiso [...] El liderazgo es sumamente importante es como el motor para que el trabajo en equipo funcione, a ver... para mí está el liderazgo que es propio de los gerentes y jefes, como decir, o sea tenemos poder producto del rango en la jerarquía entonces logramos que los demás nos sigan, nos hagan, caso, nos identifiquen como personas con poder”



Como resultado del compromiso efectivo y afectivo de los mandos medios con sus organizaciones, la disciplina autoimpuesta es celebrada y traducida como un comportamiento esperable, en especial para las posiciones intermedias. “Somos una familia”, “me siento parte” son expresiones recurrentes que denotan una subjetividad de “autonomía práctica” que coloniza el “ámbito afectivo, fomentando el compromiso del empleado con una estructura monolítica de sentimientos y pensamientos” (Willmott, 2007, p. 108). Con este rasgo se enfatiza la categoría de asalariado de confianza propuesta por Renner (1953) y operacionalizada por las investigaciones locales de Luci y Szlechter, (2014) remarcando las tensiones presentes entre “la dimensión objetiva (la subordinación salarial) y la subjetiva (la relación de confianza)” (Szlechter, 2015, p. 326).

Apuntes finales

Como bien señala Szlechter (2015) la constitución de una identidad colectiva en torno a los mandos medios todavía está en disputa en cuanto a los rasgos que los identifique y nucleee, presentando limitaciones al momento de demarcar a este grupo social y diferenciarlo de otras profesiones. En este escrito se presentaron algunos criterios para el abordaje de los mandos medios, sin intención de agotarlos, creemos importante remarcar las tensiones presentes que emergen de la posición y disposición de los *managers* en las empresas y sus espacios de acción.

Describiendo de manera resumida, las formas de jerarquización que pudimos categorizar, estuvieron más cerca de una identificación con niveles superiores de las empresas que con los estratos operativos. En el medio se juegan vínculos marcados por la naturalización de representaciones sobre cómo debe ser un trabajador al mismo tiempo que, bajo esas significaciones, se amplían o estrechan los márgenes de autonomía del mando medio. Por otra parte, pudimos aproximarnos a una suerte de “itinerario” por el cual la disciplina se va desdibujando hasta asumir una interiorización abstracta de identificación con los objetivos empresariales.

Las relaciones constitutivas de los espacios de intervención de los mandos medios, está ligada a las objetivaciones de sus propias relaciones y signos de diferencias y acercamiento con otros niveles. En ese sentido la permeabilidad de sus campos de acción está sujeta, entre otros aspectos, a su propia proyección y racionalidad; dejando relegado aspectos más formales de las relaciones de trabajo como las dimensiones normativas y reglamentarias ya sean estas internas o externas.



Por otra parte, la maleabilidad de las disciplinas autoimpuestas bajo las figuras de liderazgo y compromiso, hacen del campo de juicio del mando medio (su campo de racionalidad), sobre lo efectivo o no de las tareas de los trabajadores de niveles operativos, un amplio abanico de aptitudes a juzgar. En el mismo sentido, los mandos medios también están expuestos a la flexibilidad de criterios con los que se puede evaluar una persona “comprometida” con su trabajo.

Queda de lado lo que respecta al rol que cumplen los mandos medios en los conflictos laborales. La importancia de esta pregunta no solo es analítica sino también política⁵. Justamente la centralidad que adquirieron los estudios de los mandos jerárquicos (como así también del management como escuela de administración y gestión) en las últimas décadas, estuvo ligada a las profundas transformaciones que se dieron en el mundo de trabajo a partir de la emergencia del neoliberalismo y de la metamorfosis en torno al “espíritu del capitalismo”. En este sentido, se requiere particular atención en la introducción de dispositivos ajenos al capital, pero no por ello menos funcionales a la acumulación de riqueza y profundización de las desigualdades (Boltanski y Chiapello, 2002). Este aspecto se puede materializar en la formación de los mandos medios por un lado, y la introducción de prácticas de gestión y administración, que emergiendo de la empresa, son trasplantadas a otras esferas como el Estado, la cultura o el ambiente⁶.

Partiendo de la idea de un espacio gobernable tiene como condición la objetivación de las relaciones que allí se constituyen. Los mandos medios se presentan más permeables a la identificación con estratos superior de sus espacios, al mismo tiempo que toman distancia de niveles más bajos, marcando límites bajo figuras, que en principio, lejos están de herramientas de gestión en sentido estricto de su formación.

Bibliografía

Abal Medina, P. (2014), *Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas, activismos sindicales en la Argentina actual*, Buenos Aires, Biblos.

⁵ Por ejemplo, en la publicación del Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA) y su encuesta a empresarios y ejecutivos, el ítem sindicalización de cuadros jerárquicos aparece vinculado a la pregunta sobre “preocupaciones” en “escenario de las relaciones laborales”. <http://idea.org.ar/revista>

⁶ Un ejemplo se puede ver en la proliferación de carreras de pregrado y grado que vinculan formación en gestión y administración (desde las escuelas de management) con la problematización de esferas como la educación, salud y el ambiente.



Abal Medina, P. (2014). “Una aproximación teórica al fundamento de las resistencias en la relación capital-trabajo”, en *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, Vol. 13, N°. 3 (2014). En <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/387> Fecha de consulta: 10 de noviembre de 2016

Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

Braverman, H. (1974). *Trabajo y Capital Monopolista*. Buenos Aires, Losada

Castro, E. (2004). *El vocabulario de Michel Foucault. Un recorrido alfabético por sus temas, conceptos y autores*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

Castro Gómez, S. (2010), *Historia de la gubernamentalidad Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*, Bogotá, Siglo del Hombre Editores.

Chiavenato, I. (2007), *Introducción a la teoría general de la administración*, México, McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2009), *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México, McGraw-Hill

De la Garza, E. (2002). “La configuración como alternativo del concepto estándar de teoría”, en G. Valencia, E. De la Garza, H. Zemelman (coord.) *Epistemología y sujetos: algunas contribuciones al debate*, México, PyV Editores. (pp. 17-39). <http://www.izt.uam.mx/sotraem/bibliotecer/configuraci.pdf> Fecha de consulta: 4 de mayo de 2016

Foucault, M. (2006). *Seguridad, territorio, población: curso en el College de France 1977 - 1978*. Buenos Aires: FCE.

Foucault, M. (2007), *Nacimiento de la biopolítica*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Foucault, M. (2008), *Vigilar y castigar*. Buenos Aires, Siglo XXI

Harvey, D. (2007), *Breve historia del neoliberalismo*. Buenos Aires, Akal.

Luci, F. (2011), “Procesos de jerarquización socioprofesional en las grandes compañías: la carrera managerial y el acceso a las clases superiores”. Ponencia Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Luci, F y D. Szlechter (comp.) “*La sociología del management en Argentina: debates para un campo en formación*”, Buenos Aires: EDICON. , en Szlechter, D. y F. Luci(2014), “Sociología del management en la Argentina. Una mirada crítica sobre los actores, los discursos y las prácticas en las grandes empresas del país”(pp. 13- 41).

López Ruiz, O. (2002). “Los ejecutivos de las transnacionales. De trabajadores de altos ingresos a capitalistas en relación de dependencia”. En: *Nueva Sociedad* n 179 pp. 45-59 Disponible en: <http://nuso.org/articulo/los-ejecutivos-de-las-transnacionales-de-trabajadores-de-altos-ingresos-a-capitalistas-en-relacion-de->



Panzieri, R. (1976). *Acerca del uso capitalista de la máquina. La división capitalista del trabajo*. México: Siglo XXI.

Martuccelli, D. (2007), *Gramáticas del individuo*. Buenos aires, Losada.

Montes Cató, J. Drolas, A. Lenguita, L. (2007), *Relaciones de Poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*. Buenos Aires, Poder y Trabajo Editores. En <http://poderytrabajoeditores.blogspot.com.ar> Fecha de consulta: 5 de octubre de 2016

Rose, N. (2007), “¿La muerte de lo social? Re-configuración del territorio de gobierno”. *Revista Argentina de sociología*. Vol.5 N°.8 Buenos Aires. Pp. 111-150. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-32482007000100007 Fecha de consulta: 1 de febrero de 2017

Simmel, G. (2014), *Sociología: estudios sobre las formas de socialización*. México, Fondo de Cultura Económica.

Szlechter, D. (2011), “La irrupción de la mano visible”, *7mo Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. El trabajo en la crisis: desafíos y oportunidades*, en http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/AMET2011/REC/TEXT0/02/02_05.pdf Fecha de consulta: 1 de febrero de 2017

Szlechter, D. (2015), *Consentir y resistir. Las contradicciones del mundo del management de empresas transnacionales en la Argentina*. Ediciones UNGS.

Willmott, H. (2007), “La fuerza es la ignorancia, la esclavitud la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas”, en C. Fernández Rodríguez (ed.), *Vigilar y organizar. Una introducción a los critical management studies*. Madrid, Siglo XXI (Pp. 103-161)

Zangaro, M. (2011), “Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno” en *Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo, Narrativas sociológicas y literarias*. N° 16, vol. XV, Santiago del Estero, Argentina www.unse.edu.ar/trabajosociedad Fecha de consulta: 1 de febrero de 2017