



La gestión del talento humano como dispositivo gerencial

Human talent management as a managerial device

José Miguel Segura Gutiérrez*

* Autor de correspondencia: jsegura@unillanos.edu.co - <https://orcid.org/0000-0001-6679-5895>

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Presentado:

12/07/2023

Aceptado:

8/09/2023

Disponible online:

31/10/2023

CÓDIGO JEL:

P12, M54, M12

RESUMEN

Objetivo: El artículo realiza una aproximación crítica a las diferentes formas en que la gestión del talento humano dentro de las actuales coordenadas de aceleración del tiempo social y prevalencia del modelo neoliberal, impactan en la subjetividad del trabajador, y aumento de la productividad de la empresa. **Metodología:** Esto bajo un enfoque interpretativo, que se nutrió de rastreos bibliográficos a revistas académicas del área de las ciencias sociales y humanas (administración, psicología y filosofía). **Hallazgos:** El sistema económico neoliberal, que orienta y caracteriza la actual dinámica empresarial, ha gestionado un modelo de administración del talento humano, en donde trabajadores y directivos, se sienten atrapados ante la percepción del tiempo social y cronológico. Que, sumado al establecimiento de normas para la ejecución de procesos, procedimientos, y alcance de metas, termina por instrumentalizar el pensar, y disponer el cuerpo hacia la mecanización. **Conclusión:** La gestión talento humano, hoy se acerca más hacia un dispositivo gerencial, dada la prevalencia de un conjunto de saberes instrumental. Que al ser adoptados por el hacer gerencial y en pro del mejoramiento de la productividad, convierten a esta área de la administración en un escenario para el análisis de las estrategias que buscan asegurar la permanencia en el mercado y competitividad de la organización; vía selección de personal, y favorecimiento de la subordinación y docilidad de sus trabajadores, en tanto expresiones del juego de poder que caracteriza la cultura organizacional actual.

Palabras clave: Empresa capitalista, gestión laboral, gestión de personal

Como citar: Segura-Gutiérrez, J. M. (2023). La gestión del talento humano como dispositivo gerencial. *Economía & Negocios*, 5(2), 142-159. <https://www.doi.org/10.33326/27086062.2023.2.1760>



ABSTRACT

Objective: In this article a critical approach is made to the different ways in which the management of human talent within the current coordinates of acceleration of social time and prevalence of the neoliberal model, impact on the worker's subjectivity, and increased productivity of the company. **Methodology:** This under an interpretive approach, which was nourished by bibliographic surveys to academic journals in the area of the social and human sciences (administration, psychology and philosophy). **Findings:** The neoliberal economic system, which orients and characterizes the current business dynamic, has managed a model of human talent management, where workers and managers feel trapped by the perception of social and chronological time, that added to the establishment of norms for the execution of processes, procedures, and scope of goals, ends by instrumentalizing thinking, and arranging the body towards mechanization. **Conclusion:** Human talent management today is closer to a managerial device, given the prevalence of a set of instrumental knowledge. When adopted by the management and in favor of productivity improvement, this area of administration becomes a scenario for the analysis of strategies that seek to ensure the permanence in the market and competitiveness of the organization, through personnel selection, and favoring the subordination and docility of its workers, as expressions of the power game that characterizes the current organizational culture.

Keywords: Capitalist company, labor management, personnel management

INTRODUCCIÓN

Tener definido de forma clara por parte de la empresa los procesos y actividades, otorga una ventaja competitiva y valor interno a la organización. En primer lugar, porque permite identificar las fortalezas y capacidades con que esta cuenta para afrontar situaciones presentes y futuras derivadas del cambio social y tecnológico que se vive en la actualidad, y, en segundo término, dado que favorece el mantenimiento de una adecuada relación entre la organización y las personas que desarrollan funciones allí.

Bajo esa consigna, el presente texto busca mediante una aproximación crítica reflexionar, frente a las diferentes formas en que la gestión del talento humano dentro de las actuales coordenadas de aceleración del tiempo social y primacía del modelo neoliberal, impactan en la subjetividad del trabajador, y aumento de la productividad de la empresa. Resaltando, la necesidad de adelantar una gestión del talento humano más orientada hacia la comprensión de los relacionamientos que guarda el contexto organizacional con la persona asumida en su plena subjetividad y capacidad para construir su existencia.

El mundo actual viene ofreciendo una visión de la gestión del talento humano (rendimiento y

optimización), que recuerda como la incorporación de bases disciplinarias y epistémicas de carácter pragmático, al servicio de la empresa robustecieron el carácter gerencial de la administración, durante el siglo pasado (Vélez y Garzón, 2005). Hasta el punto de reclamar hoy una deconstrucción de su corpus teórico y pragmática gerencial, que concilie el propósito de la perdurabilidad empresarial con el bienestar laboral, adaptación y desempeño del trabajador. La gestión del talento humano cumple hoy un papel muy importante en el logro del éxito empresarial.

El artículo se estructura de la siguiente manera: primero, expongo los pilares sobre los cuales se soporta la gestión del talento humano. Segundo, presento la noción de dispositivo gerencial, que guarda la gestión del talento humano en las organizaciones contemporáneas, identificando sus elementos más significativos (razón y poder), a partir de los planteamientos aportados por filósofos continentales como Foucault y Agambe. Tercero, desarrollo algunas reflexiones finales acerca de las implicaciones de esta caracterización para el ámbito organizacional.

MATERIALES Y MÉTODO

El enfoque de la investigación es cualitativo y adopta un diseño de revisión documental sistemática para explorar y sintetizar el material bibliográfico útil con el objeto de la investigación. Por tanto, la metodología siguió cinco fases para el desarrollo de esta revisión:

Fase 1. Definición de los criterios de búsqueda. Título, Abstract, Palabras Clave; en torno al tema de la Gestión Humana y el concepto de Dispositivo.

Fase 2. Identificación de bases de datos. Que incluyeran revistas especializadas en el área de las ciencias administrativas y disciplinas como psicología y filosofía (Scielo, Scopus, Dialnet, Latindex, Emergin Sources Citation Index, Philosophers index).

Fase 3. Depuración de la información. Se tomó como base la ecuación de búsqueda Título, Abstract y Palabras Clave. Además de privilegiar, el texto tipo artículo en sus variantes de investigación, revisión y reflexión.

Fase 4. Criterios de inclusión y exclusión. Se estableció que el material estuviera en disponible en idioma español. Para los artículos la ventana de tiempo fijada (2011-2023) y en el caso de los libros de consulta, haber sido publicados por editoriales de reconocido prestigio dentro del ámbito académico y cultural.

Fase 5. Análisis y sistematización. Seleccionados los artículos y libros se procedió a una lectura sistemática de los mismos (objetivo del texto, tesis principal, argumentos a favor, contrargumentos, evaluación del texto), aplicando además criterios de agrupación por tema, naturaleza del texto y campo de conocimiento.

MATERIALES Y MÉTODO

Los resultados encontrados se dividen en dos partes. La primera de ellas, concerniente a los pilares de la gestión del talento humano (sujeto, trabajo y organización). La segunda, relacionada con los elementos saber y poder, en tanto categorías analíticas para la comprensión de la gestión del talento humano en tanto dispositivo gerencial.

Sujeto, trabajo y organización: Pilares de la gestión del talento humano

Abordar el tema de la gestión del talento humano, desde “[...] la política de los tiempos actuales, [que] incrementa la eficacia y la productividad, fragmenta el tiempo y elimina estructuras que son estables en el tiempo” (Han, 2020, p. 13). Requiere de una aproximación crítica y multidisciplinar, cuya justificación radica en la necesidad de, identificar y valorar, aquellos factores que han posibilitado el cambio en los procesos de la administración de personal, y configuración de la gestión del talento humano como herramienta funcional para el gobierno de las personas y organización del trabajo.

Ante la complejidad que acompaña a la organización misma, y cuyo marco de actuación se define por la supervivencia y crecimiento a largo plazo, la gestión del talento humano en las organizaciones ha definido para sí unas tareas, que buscan contribuir en cuanto supra sistema al alcance de los objetivos organizacionales (diseñar la estructura organizacional, identificar liderazgos, desarrollar capacidades en los colaboradores y crear un cultura organizacional alineada con el direccionamiento estratégico). Acciones que en últimas favorecen el desempeño organizacional, desde el proceso de selección de personal, diseño de puestos de trabajo y adaptación a la cultura organizacional.

En la actual cultura del rendimiento y la productividad, no hay tiempo para los conflictos, y más por el contrario, el sujeto debe gestionarlos, para no fracasar (Han, 2020). En el imperativo neoliberal del rendimiento, el sentido restringido de la gestión (administración) que señaló Fayol (1980) e involucraba prever, organizar y controlar, hoy se fortalece con la ayuda de macrodatos y el desplazamiento del ¿por qué?, en tanto manifestación del carácter de acontecimiento que caracteriza al pensamiento.

En el régimen neoliberal la explotación ya no se produce como alienación y des realización de sí mismos, sino como libertad, como autorrealización y autooptimización. Aquí ya no existe el otro como explotador que me fuerza a trabajar y me aliena de mí mismo. Más bien, yo me exploto a sí mismo voluntariamente creyendo que me estoy realizando. (Han, 2020, p. 64)

Lo que se traduce, en una autosupervisión continua del comportamiento, a fin de evitar desviaciones en la práctica de acciones sumativas para mantener el vínculo laboral, y frente aquellas situaciones sociales o humanas, que pudieran afectar el alcance de los objetivos organizacionales. Y que a su vez compartimos, dado que la empresa, se concibe como un dispositivo de socialización, no solo orientado a cumplir una función económica-comercial, sino de producción de identidad en el individuo, derivada de la gestión de relaciones con otros y consigo mismos que se establecen a su interior (Segura, 2016).

El imperativo de autenticidad desarrolla una obligación para consigo mismo, una coerción a cuestionarse permanentemente a sí mismo, a vigilarse a sí mismo, a estar al acecho de sí mismo, a asediarse a sí mismo. Con ello intensifica la referencia narcisista. El imperativo de autenticidad fuerza al *yo a producirse a sí mismo*. (Han, 2020, pp.37-38)

Se asiste a una realidad, en donde los individuos ya no tienen vivencias, si no experiencias, que buscan asegurar su productividad vía eliminación de la alteridad, optimización del cuerpo y reforzamiento de la autenticidad derivada de las prácticas de consumo que el mercado ha desplegado hasta su cotidianidad para capturarlo como si fuera un ente. La única forma de vida válida es la producción y su contrario, la muerte sería la desproducción (Han, 2020).

Hablamos de la creación de un bucle, en el cual el tiempo cronológico es copado por la aceleración y repetición de tareas, a fin de aumentar la producción y generar mayores ganancias de capital, mediante la inclusión de diversas actividades, intensificación de horarios, y logro de indicadores, que terminan por objetualizar al sujeto trabajador, al capturar su tiempo, cuerpo y pensamiento.

Hoy vivimos en un sistema neoliberal que elimina estructuras estables en el tiempo, que para incrementar la productividad fragmenta el tiempo de vida y hace que lo vinculante y obligatorio se vuelva obsoleto. Esta política temporal neoliberal genera miedo e inseguridad. Y el neoliberalismo individualiza al hombre convirtiéndolo en un aislado empresario de sí mismo. (Han, 2020, p.56)

Ante cualquier crítica que manifieste el trabajador, frente a la forma en que se gestionan los asuntos de la empresa. El directivo, acude a frases como “las puertas están abiertas” o “como usted, allí afuera hay más candidatos”, teniendo que el trabajador resignarse, y sosegar su voz de inconformidad, el trabajo es lo más importante. Evidencia fehaciente, de cómo “[...] en esta nueva época el esclavo se libera del dominio del amo, pero paga un precio: convertirse en un esclavo del trabajo” (Han, 2015, p. 140). Por eso, no es extraño observar que “el signo patológico de los tiempos actuales no es la represión, es la depresión. La presión destructiva no viene del otro, proviene del interior. La depresión como presión interna desarrolla unos rasgos autoagresivos” (Han, 2020, p.9).

Esto en razón, a que el fracaso dentro del modelo socio productivo que define el neoliberalismo, no cuestiona a la sociedad, sino que individualiza al sujeto para hacerlo responsable (Han, 2014). La gratificación por tener trabajo enmascara un falso bienestar. Que, sumado a la ocupación del tiempo propio, ilustra como el desempeño eficiente de un puesto de trabajo es el resultado de un proceso de reflexión; cuya base descansa en la toma de conciencia sobre su propio actuar y los procesos de aprendizaje, capacitación y entrenamiento, que ha recibido el trabajador para el desarrollo de la labor encomendada.

La aceleración, que nos atrae y nos seduce, nos divierte, nos estimula, acaba conduciendo a la alienación en la modernidad avanzada: en lugar de acercarnos a un futuro que se presenta como promesa, desarrollo racional de la idea de progreso, se convierte “en el movimiento incesante de la rueda de un hámster”. (Dávila, 2016, p. 64)

Situación, que da cuenta de cómo bajo el discurso del cumplimiento de las metas organizacionales, y maximización de recursos; se despliegan todo un conjunto de estrategias racionales, que buscan asegurar la supervivencia de la empresa, pero en cuyo tránsito, tanto la autonomía como dignidad del trabajador se ven diluidas por el sometimiento de su voluntad a una libertad aparente y de control formal contenidos en la suscripción de compromisos funcionales y comportamentales con la organización; para acceder al cargo y por los cuales será evaluado durante su periodo de prueba.

El mercado mundializado instituye nuevas formas de coacción en las que los trabajadores van viendo como sus principios de respeto se van erosionando en la medida en que requieren mantener sus puestos de trabajo. En la nueva transformación del capitalismo (el capitalismo líquido posindustrial) se pierde la referencia a lo constante, a lo perdurable, y lanza a directivos y trabajadores a convertirse en empresarios de sí en una situación de incertidumbre permanente. (Rojas y Martínez, 2016, p.116)

Cuestión que se ve agravada por las fuertes crisis políticas e institucionales de los Estados, y

que, sumado al nuevo colonialismo empresarial; hacen que la defensa de la dignidad del trabajador, así como goce de los planes de bienestar y estabilidad laboral, dependan ya no de la organización como espacio dignificante, sino de la gestión instrumental y dual (afuera y el adentro) que el propio trabajador realiza para permanecer en el trabajo.

La lógica managerial es a pesar de todo, tenaz, y la organización le pide al individuo que le haga frente a los problemas en términos de gestión. Se le invita a que aprenda a ‘administrar su estrés’ del mismo modo en que ha aprendido a administrarse el tiempo, las motivaciones de sus colaboradores, su familia y su vida. (Aubert y Gaulejac, 1993, p. 17)

La actual lógica del capital, que orienta tanto a la empresa como organismo social y al trabajador en calidad de miembro activo de su cultura organizacional, hoy son dominados por la necesidad de consumir, y generar en el individuo valor diferencial en tanto estrategia funcional para maximizar la producción de la empresa y aumentar la productividad del trabajador.

Con la exigencia de un compromiso personal del trabajador hacia las finalidades de la empresa, tan absoluto como sea posible (...) nos encontramos en esos intercambios falseados que resultan de una coacción real, más o menos oculta, que podría formularse así: “no tendrás trabajo (o no conservarás tu trabajo) si no demuestras constantemente que te adhieres plenamente a los objetivos de la empresa”. (Dufour (2015, pp. 115-116)

El ánimo de lucro, entendido aquí como fin único de la empresa contemporánea, hoy es indulgentemente aceptado por los trabajadores, en aras de mantener su puesto de trabajo; incluso a expensas de rivalizar con su propio sistema de creencias e ideario de lo que significa la empresa como comunidad moral (espacio de interacciones en donde no solo prima lo económico, sino también de la calidad ética de las relaciones que establecen los colaboradores de la organización).

En el mundo organizacional centrado en la consecución de metas, el trabajador es sometido al imperio de la disciplina y la motivación psicológica, en tanto dispositivos que garantizan al dueño del capital o inversor, un control efectivo sobre el trabajador y más aún, su inscripción en la lógica de proteger a toda costa su puesto de trabajo. Ya sea, generando modelos de gobernanza que incentiven el involucramiento del trabajador en el proceso de toma de decisiones dentro de su área funcional, o potencializando su talento, mediante el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, favorables al aseguramiento de la calidad en los bienes y servicios que ofrece la empresa.

Los trabajadores o colaboradores como bien señala Han (2014a), hoy se constituyen en una importante fuente de rendimientos y de optimización, al formar parte de un masa-enjambre, en la cual los individuos se aglutinan en una nueva unidad, que los despoja de su propio perfil. Es decir, que los produce, dentro de unas nuevas formas de subjetivación y trascendencia humana, cuyas características principales son el rendimiento y miedo a fracasar. Por ello, que, los mecanismos de selección y retención laboral se inclinen más por aquellos trabajadores con una actitud pasiva y cumplidores de las tareas asignadas, en ellos se facilita la aplicación del biopoder derivado de los ejercicios racionales y estratégicos de administración, cuya rutinización, favorece la modulación de la subjetividad, y garantizan la conservación del vínculo.

En el contexto actual, el sujeto-trabajador es absoluto responsable de sus éxitos, e indiferencias para establecer algún tipo de resistencia o cooperación social. Las nuevas tendencias organizacionales

para gestionar el talento humano dentro de la organización contemporánea -trabajo en equipo, estructuras jerárquicas horizontales, fuerza laboral flexible y remota-, también alinean sus intereses personales con los organizacionales; bajo la consigna de fortalecer la cultura y clima organizacional, y así avanzar en el alcance de las metas organizacionales.

[...] la gestión del talento humano es concebida como una herramienta impredecible en cualquier compañía, encargada de proveer las herramientas necesarias para dirigir a los empleados a través del desarrollo de políticas, programas y procedimientos, con el ánimo de definir una estructura administrativa, organizativa eficiente y mecanismos para la integración cuantitativa y cualitativa pertinentes de personal. (Blanco y Vera, 2019, p.42)

La gestión del talento humano permite a las organizaciones optimizar el desempeño de sus colaboradores, a partir del desarrollo e implementación de técnicas de planeación, que, vía organización, dirección y control del factor humano, facilitan la inserción de la empresa en el mercado global, y alcance de sus metas organizacionales. Dicha área funcional, además de actuar bajo ciertas lógicas de poder que se traducen en prácticas, y cuyo fundamento está en un conjunto de saberes de naturaleza no humanística, otorga sentido y referencia al actuar del empleado. Constatando de esta manera, la fuerte influencia que la gestión en tanto dispositivo de gobierno tiene en la configuración de las subjetividades laborales (Valencia,2017).

La gestión del talento humano se constituye hoy en un régimen de verdad, adaptado e instituido por la empresa, a fin de gobernar de cierta manera al sujeto-trabajador dentro de la organización, dada la influencia de la ideología neoliberal y sus perspectivas de hacer del trabajador un empresario de sí mismo (Gómez, 2017). Las empresas, entendidas como organizaciones particulares y orientadas a la persecución del lucro, encuentran su motor en el egoísmo, representado en la obtención de utilidades (Rincón, 2018). Aquí hay que aclarar que es en el egoísmo malo, en aquel que sirve de instrumento para la acumulación, crecimiento y no distribución del capital como afirmara Nietzsche.

En los últimos treinta años, la gestión del talento humano que se ha venido dando en las empresas al menos para el caso colombiano; lo que muestra, es que el factor trabajo sigue siendo sometido ante el capital, situación que genera tensiones entre los empresarios y trabajadores frente al alcance de las metas organizacionales y aspiraciones personales (Valenzuela y Suárez, 2022). Tensiones, que se han ido agravando como producto del deterioro de las condiciones laborales, amparadas por formas legales como la Ley 50 de 1990, la Ley 100 de 1993 y más recientemente con la Ley 789 de 2002; cuyo interés ha sido favorecer al empresario y facilitar la presencia y operación de las empresas, para la generación de capital, incluso acudiendo a la flexibilización laboral, en tanto modalidad de vinculación para disminuir costos fijos a las empresas, mientras se precariza la vida del trabajador.

Realidad que muestra como la gestión del talento humano, en el plano neoliberal, se orienta a lograr la adaptabilidad de las personas a las condiciones requeridas y desarrollo de una cultura organizacional proclive a la productividad, incluso desregularizando el trabajo. El neoliberalismo usa el desarrollo de nuevas estrategias administrativas y organizacionales para justificar la formalización de los trabajos no estables (Arango et al., 2021). Haciendo necesario la reflexión crítica sobre la interacción trabajo-vida, dados los cambios tecnológicos y socioculturales, que caracterizan el momento actual y han posibilitado modalidades de trabajo, que desdibujan los límites entre el trabajo y la vida personal, además de afectar la salud, relaciones familiares y proyectos de vida (Rodríguez et al.,2018).

Al reconocer el talento como un recurso valioso; dentro de la dinámica organizacional, resulta necesario pensar de manera estratégica en los mecanismos para captarlo, desarrollarlo y mantenerlo; desde las coordenadas que plantea la nueva economía este se concibe como ventaja competitiva, por lo cual, hay que organizarlo y definir políticas que posibiliten su óptimo desarrollo (Peña, et al., 2021). La calidad de vida laboral, esta mediada por la experiencia que el trabajador puede llegar a tener en función del desempeño de un cargo al interior de una organización y el conjunto de incentivos o estímulos de la cual esta última dispone para mantenerlo motivado y elevar su desempeño.

La gestión del talento humano en tanto parte fundamental de la organización, requiere hoy de una práctica comprensiva lo suficientemente amplia para abordar la complejidad misma del hecho humano y a partir de allí, precisar las rutas necesarias para aumentar la productividad del trabajador (Franco y Bedoya, 2018). Ahora, es claro que la gestión del talento humano en las organizaciones, no solo debe contribuir a la rentabilidad financiera de las mismas, sino también al desarrollo humano y social del trabajador a partir del desarrollo de sus habilidades y ampliación de los espacios de participación en sus cuerpos colegiados, esto fortalece su articulación con la empresa, y como lo plantea Silva et al. (2020), la reformulación de los objetivos, metas y estrategias; en los que se encausa la organización en su meta por crecer.

Al involucrar la socialización y el compañerismo, desde el nivel directivo, se aseguran ciertos modos de ser y comportarse ante las diferentes situaciones que se viven en la empresa, y que en últimas resultan determinantes en la productividad, competitividad y calidad de vida de la organización y sus integrantes (Ramírez y Dávila, 2018). El manejo del talento humano, representa un ejercicio estratégico en la práctica gerencial y de liderazgo, que otorga valor agregado al desarrollo personal de quienes, mediante su fuerza de trabajo, logran involucrarse con el alcance de los objetivos organizacionales, a partir de un compromiso ético y de calidad en la ejecución de sus funciones (Muñoz y Valencia, 2021).

La noción de dispositivo gerencial. Saber y poder en la gestión contemporánea del talento humano.

La época contemporánea sin lugar a dudas ha puesto en evidencia como la responsabilidad de decidir o clarificar el rumbo de la organización, implica no solo la concreción de objetivos, sino también la integración de componentes del contexto, en tanto requisitos claves a una práctica gerencial innovadora e integral, que a su vez, impone a los gerentes o directivos, el desafío de concebir a la organización como un espacio *abierto, diverso y multiforme*, en el cual la toma de decisiones, ha de dirigirse a optimizar la productividad y función de servicio, desde el desarrollo del talento humano.

Esto, apalancado por el principio de eficiencia, hoy convertido en objeto central de la administración empresarial y situaciones de mercado; que le exigen al gerente identificar con claridad los objetivos centrales de la empresa, y generar un sólido compromiso organizacional entre los diferentes niveles de la organización, a fin de cumplir los objetivos y mejorar las prácticas de gestión. Lo que se busca, es consolidar la identidad corporativa, y hacer un manejo apropiado de los recursos y sistemas de control.

Al considerar la organización empresarial como un organismo social, en el cual la realización de prácticas, exponen diversas formas de dominación, cuya manifestación se da en términos de

objetivos, conceptos, técnicas y valores, la subjetivación del trabajador está garantizada. El poder, que se ejerce desde la gerencia y expresa en una relación de fuerzas no siempre opuestas, facilita el control sobre el trabajador, mientras que, gracias a los avances logrados en la teoría administrativa y organizacional, se va desplegando un discurso científico e institucional, que no solo desconoce, el valor de la experiencia práctica de cada trabajador, sino también, de esos otros saberes que gravitan en la organización y configuran su cultura y clima organizacional. Pero, sobre todo, impactan en la percepción que el trabajador tiene de la organización en la cual labora y desarrolla parte importante de su proyecto de vida.

La gestión del talento humano, puede ser considerada o comprendida como un dispositivo gerencial, en la medida en que la organización empresarial al apropiarse del discurso científico propio del *management*, diseña un conjunto de técnicas y estrategias que al ser respaldadas por el Estado, y aplicadas sobre el trabajador, estimulan su productividad y capacidad para desarrollar diversas tareas y funciones, pero cuyo efecto más inmediato, está en activar en el sujeto un conjunto de prácticas sobre sí mismo (tecnologías del yo), ante esas obligaciones heteroimpuestas por parte de la organización sobre el trabajador, y que, facilitarían la constitución de una subjetividad funcional a la acumulación del capital, e individualidad en el sujeto.

Es decir, de un modo de pensar y obrar, en donde el sujeto se objetiva dado un cúmulo de situaciones históricas, sociales, políticas y económicas, que lo transforma y que, desde el plano de la gestión del talento humano, se relacionan, en primer término, con la pretensión de legitimidad y validez de esta disciplina administrativa (epistémico) al establecer un conjunto de principios sobre la organización del trabajo y por los cuales el capital puede consolidar su acumulación, segundo, con las prácticas y relaciones de poder que se ejercen sobre otros (gobierno de los otros), y objetivan a aquellos individuos sobre los cuales se las aplica produciendo individualidades normativas (dispositivo de poder). Y finalmente, por las prácticas que se ejercen sobre uno mismo (gobierno de sí) y posibilitan la conversión de sí en sujeto, como producto de la reflexión sobre los modos de vida, márgenes de existencia, y modos de regular la propia conducta.

El concepto de dispositivo según Foucault (1985), tiene que ver:

[...] en primer lugar, un conjunto decididamente heterogéneo, que comprende discursos, instituciones, instalaciones arquitectónicas, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas; en resumen: los elementos del dispositivo pertenecen tanto a lo dicho como a lo no dicho. El dispositivo es la red que puede establecerse entre esos elementos. En segundo lugar, lo que querría situar en el dispositivo es precisamente la naturaleza del vínculo que puede existir entre estos elementos heterogéneos. [...] En tercer lugar, por dispositivo entiendo una especie -digamos- de formación que, en un momento histórico dado, tuvo como función mayor la de responder a una urgencia. El dispositivo tiene pues una posición estratégica dominante. (pp. 128-129)

Los dispositivos, se constituyen en herramientas estratégicas para la gestión de las organizaciones y en ellas del talento humano; dado que estos se organizan con arreglo a fines (acumulación de capital), integran lógicas y formas de hacer (prácticas de gestión), y, por último, existe una multiplicidad de sujetos que los articulan y dan formas en el escenario social (individuo, institución). Para Agamben (2011) la noción de dispositivo incluye todo aquello que tiene, la capacidad de intervenir, modelar y dominar los gestos, conductas y enunciaciones de quienes conforman con su pulsión el mundo de la vida.

Por ello, sea pertinente señalar que cuando la adaptación del sujeto al dispositivo, no se produce de manera óptima, el dispositivo se fuerza a sí mismo, para adaptarse a las nuevas exigencias, incluso articulándose con otras dimensiones, instancias o elementos que antes no le eran accesibles o necesarias para su actuar. Los dispositivos implican siempre un proceso de subjetivación, de producción de sujetos (Agamben, 2011). Bajo ese marco, el dispositivo, hace referencia esa red de líneas de dominación (fuerza) que atraviesan el cuerpo de los individuos, y cuya intención más inmediata es transformar la heterogeneidad en una composición homogénea. No solo de manera rígida, sino también rizomática, es a través de estas líneas curvas y entramados, que el poder se desafía a sí mismo y permite al sujeto atisbar ciertas resistencias (formas de poder) y procesos de subjetivación (líneas de fuga).

El dispositivo es el medio por el cual, se inscribe en el cuerpo de los sujetos un modo y forma de ser, cuya eficiencia radica en la adopción de un conjunto de prácticas y saberes, cuyo fin se orienta a administrar, gobernar, controlar, orientar los comportamientos y pensamientos de los sujetos.

El dispositivo puede ser concebido como un medio por el cual se organizan y se sancionan los sujetos, con una correspondencia presente entre el saber y el poder, que se hace visible en las acciones de los sujetos y refleja la constitución del cuerpo en la creación de condiciones de subjetivación. (Martínez, 2013, p 82)

Esto en virtud, a que el dispositivo hace visibles las estructuras, recursos de poder y saber en la construcción de subjetividades. Así como, los diagramas que conducen lo humano y lo social, dentro de regímenes de visibilidad, enunciación y uso de tecnologías para organizar la vida. “Las tecnologías humanas hacen alusión a los medios, inscripciones, mecanismos y montajes para encauzar la conducta de los seres humanos en dirección a ciertos fines” (Rose, 1996, p. 221). El éxito de la aplicación del poder sobre otros está mediado por el conocimiento que se tiene sobre aquellos que se busca gobernar (Estrada, 2018).

En medio de una sociedad centrada en el rendimiento y dispuesta a presionar al sujeto para que este se “autoexplote” y abrace el individualismo como la opción más segura a la hora de suscribir relaciones humanas y sociales; orientarse en la búsqueda de sentido a la existencia, no solo sea válido, sino también imperativo, dada la agitación nerviosa que padecen aquellos congéneres que han cedido a la presión por rendir y ser parte del sistema económico global, y a la cual, se suma la aceleración del tiempo social, derivada del avance tecnológico, y que hoy produce huestes de personas desconectadas de la realidad, sometidas al ostracismo, y con dificultades para establecer un encuentro consigo mismos.

La noción de dispositivo, permite explicar las articulaciones que se producen entre el discurso y los regímenes de visibilidad, además de facilitar la comprensión del acople que se da entre relaciones de poder y formas de subjetivación. El concepto de dispositivo tiene como tarea indagar por la macropolítica, es decir, las relaciones de poder de índole institucional y con autoridades válidas y legítimas y, por otro lado, la dimensión micropolítica, espacio donde dominan las creencias, deseos e informalidad significativa.

A la hora de justificar la noción de dispositivo gerencial, que guarda la gestión del talento humano en las organizaciones contemporáneas, es importante resaltar como la práctica gerencial soportada en el saber, ha conseguido invadir los cuerpos e imaginarios cotidianos, para convertirse ya no solo en un asunto relacionado con el “hacer”, sino con la constitución misma de las personas

como “empresarios de sí”, dentro de una realidad en la cual los propios sujetos interiorizan ciertos discursos, y los normalizan.

[...] una vez incorporados (subjektivizados) los discursos que emanan del *management*, las personas dejan de ser aquellas que fueron, evidentemente no estamos afirmando que haya una suplantación de la identidad, sino que se da una suerte de alineación discursiva de los sujetos con unos mensajes que son funcionales al sistema socioeconómico: dejan de ser ajenos, extraños, para insertarse de pleno en la nueva *doxa* neoliberal. (Muñoz, 2021, p.95)

El éxito del dispositivo en las sociedades contemporáneas se debe a que configura unas relaciones de saber/poder, que gestionan los requerimientos necesarios para que las relaciones que se surten en el ámbito al cual pertenece el dispositivo se den de una manera ya anticipada gracias a la planeación estratégica. El dispositivo, opera mediante un conjunto herramientas o mecanismos de subjektivación, cuyas articulaciones o enganches son susceptibles de ser identificadas u objetivadas, dado el ecosistema que el mismo dispositivo genera (Muñoz, 2021, p.95).

Al pensar la gestión humana como dispositivo gerencial, se facilita:

la identificación global de todo un entramado de agentes, instituciones y tecnologías disciplinarias que articulan un conjunto de estrategias y esto, a su vez, podría facilitar la difusión de un discurso crítico, que ayude al empoderamiento de los sujetos, [...]. En definitiva, desvelar la existencia de un dispositivo gerencial proporcionaría una clave interpretativa que hace más inteligible aquello que pretendemos revertir. (Muñoz, 2021, p.99)

En términos generales, hablamos de la exageración por el cumplimiento del deber y la persecución del lucro o ganancia, en tanto *telos* que orientan la nueva gestión del talento humano, y caracterizan la actual cultura organizacional, a partir de un ejercicio directivo en donde la subjetividad del gerente o gestor, también ve reconfigurada no solo por circunstancias externas a la organización, sino por la complejidad misma que caracteriza los seres humanos.

De acuerdo con Maceo Vargas y Montero Tamayo (2017), la configuración subjetiva se caracteriza por aquellas representaciones que tienen los sujetos de las prácticas y roles que desempeñan en la organización, así como de la satisfacción a sus expectativas, dentro de los actuales marcos de cumplimiento del deber e integración con el ideal de lucro que guía a la organización y que aunque en ocasiones puede generar problemas de incompatibilidad entre el sistema de valores que prescribe el individuo y los que expone la organización, deben ser prontamente resueltos para seguir avanzando en la consolidación de la eficiencia.

Las nuevas formas en que se viene realizando la gestión el personal en las empresas, dan cuenta de cómo:

el uso de tecnologías de control propias del neoliberalismo interviene en 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 a los 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 [...]. (Anzola, 2018, p.10)

Esto de forma indistinta si se trata de directivos o subalternos. Dentro del marco del capitalismo empresarial y desde su dimensión gerencial, lo importante es generar estrategias que aseguren la visibilidad del poder y capacidad de dominación sobre los subordinados, solo así se asegura la docilidad del sujeto y sucesiva mercantilización de la existencia. La norma subjetiva que impone el capital sobre sujeto, lo que busca es la participación activa y voluntaria de este en su propia cosificación (Reverter, 2020). Es de decir, en su atomización y desánimo por participar de aquellos asuntos que conforman su realidad social. El neoliberalismo resguarda la aplicación de tecnologías de aislamiento que terminan por configurar una existencia individualista (Cano, 2018), que dificulta la activación de líneas de fuga o formas de resistencia a la identificación del ser humano como “empresario de sí” o dispositivo de rendimiento.

Bajo el proyecto cultural de reforma de la subjetividad que azuza el neoliberalismo, el ámbito laboral también se ve impactado por su programa moral; al mostrar a la empresa y su gestión como un dispositivo de gobierno en el que la incorporación de la vida y subjetividad al proceso productivo, revela un particular juego de verdad, con escenarios de competencia y vectores de subjetivación, que terminan por tensionar al sujeto; ante la omnipresencia del discurso del éxito y búsqueda constante de recompensas a sus esfuerzos (reconocimiento, admiración, atención o salarios).

El neoliberalismo tiene una obsesión con la calidad, pero el criterio que la mide es el mercado, un criterio para acumular capital. Así, la idea de éxito neoliberal se asemeja a la de una comunidad global que opera como corporación multinacional. (Godínez-Burgos, 2023).

En el desarrollo de los actuales procesos de producción de subjetividades laborales, que se vienen dando dentro del régimen de acumulación capitalista y de regulación sociopolítica que caracteriza al neoliberalismo; los cambios en el escenario laboral y de experiencia de trabajo, no se hacen esperar, afectando no solo el modo en que el sujeto laboral se constituye en trabajador, sino también, la forma en que cierta racionalidad domina el discurso (teorías de gestión); y establece prácticas y procesos para su implementación (reestructuración productiva, modernización empresarial, flexibilización laboral). Procesos que, sin duda, implican transformaciones importantes en las subjetividades laborales, cada vez más flexibles y orientadas a convertirse en emprendedoras.

En primer lugar, las nuevas formas de gestión alientan a los trabajadores a desplegar en el trabajo un conjunto de atributos personales (simpatía, sello personal, calidez, empatía) y a configurar redes colaborativas informales, los cuales aparecen como elementos que incrementan la productividad y la calidad de los desempeños. En segundo lugar, se observan lógicas empresariales que difuminan los límites entre tiempos, espacios y lógicas de trabajo y de no trabajo, desmantelando, simbólicamente y prácticamente, la fuerte división vida/trabajo que operó como principio central de la industria fordista y del liberalismo social. (Stecher, 2015, pp. 1788-1789)

Hoy la gestión del talento humano desde su conceptualización como dispositivo gerencial, se orienta a configurar un trabajador eficiente, disponible, con cierto grado de autonomía, pero sobre todo implicado hasta los tuétanos con la organización. Esto exige al trabajador, asumir una actitud de maximización de su capital humano- invertir en sí mismo, además de aceptar de forma “silenciosa” algunos mandatos emitidos desde la dirección y cuya eficacia radica en lograr cierto acoplamiento del propio proyecto autobiográfico con la plataforma estratégica de la organización. De lo contrario, se puede ser tildado de poco comprometido o tonto si manifiesta cierta resistencia

o en últimas decide renunciar.

La gestión del talento humano, se ha posicionado como un recurso estratégico importante para el éxito de las empresas, al concebir a los trabajadores como la fuerza social que impulsa a la organización a actuar, pero también; al cual, hay que saber gestionar a fin de hacerlo competente, desarrollando para ello, recompensas, evaluaciones y otros mecanismos de incentivo y formación, que en suma impactarán en su ingreso y productividad. Se entiende que las prácticas de gestión humana, como conjunto de actividades, funciones y procesos, lo que buscan es garantizar que el capital humano vinculado a la empresa logre sus objetivos económicos y humanos (Calderón et al., 2023). La posición estratégica de la función de la gestión humana en las empresas está dada por su aporte al desarrollo de capacidades distintivas que generen valor, impacten en el desempeño y contribuyan a la perdurabilidad de la organización (Vivares et al., 2017).

Se parte del entendido, que la gestión el talento humano, reduce la distancia social, genera similitud sobre la forma en que las subjetividades laborales perciben la realidad y distingue las características que de acuerdo con el rol asumido por el sujeto trabajador en la organización se hacen manifiestas a la hora de desempeñar un cargo (Reynoso, 2021). Razón esa, para cuestionar aquellos modelos de gestión vinculados a lo puramente económico y perpetradores de desigualdades. La gestión del talento humano, hoy debe orientarse a garantizar el bienestar de los miembros de la organización, a partir de la ejecución de prácticas éticas y de responsabilidad compartidas frente al objeto social que desarrolla la organización, el cuidado del sujeto humano es su función primordial (Arandia y Portales, 2015).

Bajo esa consideración, comprender que la gestión del talento humano, no solo se reduce a servir como herramienta para la implementación de estrategias y consecución de objetivos organizacionales; permita visualizar el modo actual en que la dirección de la organización, se preocupa por motivar al empleado y ofrecerle oportunidades de crecimiento personal y profesional, favorables al desempeño de sus funciones (Arrieta y Cabarcas, 2021). En el marco del neoliberalismo, la subjetividad es modelada no solo por los dispositivos de gobierno con que cuenta la empresa, para hacer de los seres humanos sujetos competitivos, sino que, a su vez; también se ocupa, en dictar pautas de conducta y comportamiento afines a la utilidad y beneficio tanto del propio trabajador como de la empresa (Rico, 2019).

El enfoque actual en la gestión del talento humano, busca facilitar, la comprensión del proceso de generación de capital por parte de los agentes empresariales, para luego, identificar los modos de desarrollar competencias en el trabajador. Situación, que supone la intervención de cosas, personas y símbolos que, orientados por el deseo como potencia creadora, permite configurar de cierta manera la subjetividad de los trabajadores, pero también sus prácticas y vivencias (Quijano, 2023) tanto en lo laboral como fuera de dicho ámbito. Confirmando de esa manera, que tanto las organizaciones y dinámicas de trabajo que se llevan a cabo en su interior, forman parte de un entramado más amplio que se relaciona con la matriz sociocultural y que termina por afectar la constitución misma de los individuos como sujetos trabajadores (Vesga, 2017).

Atender a los factores socioeconómicos y su relación con la productividad (Peña et al., 2022) permite advertir la importancia que tiene la intervención desde la gestión del talento humano en la mejora del desempeño laboral y aseguramiento de la rentabilidad, crecimiento y perdurabilidad de la organización empresarial. Al concebirse la gestión del talento humano como un conjunto de políticas y prácticas ancladas a un sistema, es deseable que estas sean bien ejecutadas a fin

de mantener a los trabajadores motivados y comprometidos con el logro de los objetivos de la organización (Barrios et al., 2016).

Al realizar intervenciones desde la gestión del talento humano, lo que queda en claro es que su configuración como dispositivo, prescribe un marco de análisis y reflexión para la acción, en donde los actores internos son vistos desde una perspectiva instrumental y orientada a la maximización de sus capacidades, vía negociación (Nizet, & Pichault, 2019). Más allá del número de beneficios o programas de bienestar, con que cuente la empresa, lo verdaderamente importante es la posibilidad que tiene el sujeto de realizarse a través del ejercicio laboral (Higueta y Vera, 2022).

Cuestión que requiere de una armonización entre la racionalidad dominante que caracteriza la práctica gerencial y el sistema de valores que orienta y da fundamento a las demandas del cuerpo trabajador, la idea es mantener a todas las partes satisfechas, cumpliendo con las expectativas de productividad, rentabilidad, crecimiento y sostenibilidad. Es decir, de un escenario-realidad, en el cual el trabajador percibe cierto grado de bienestar que lo hace estar motivado y ser más productivo (Román, 2019).

Al concebir la gestión del talento humano como dispositivo gerencial, queda claro que su intención se ha orientado a encontrar, integrar y captar a las personas que con sus saberes, conocimientos y experiencias particulares le ofrezcan a la empresa la estabilidad organizacional necesaria para el cumplimiento de sus metas (Vaahterikko, 2022). Práctica que requiere de una actuación coordinada a fin de maximizar el valor del capital humano (García et al., 2021), mediante la promoción del desarrollo de competencias, y la reducción del fracaso.

CONCLUSIONES

En la búsqueda de lograr una mejor comprensión de lo que significa la práctica de la gestión del talento humano en las organizaciones contemporáneas, se puede establecer, que, en ella, hacen presencia tres ejes importantes: saber, poder y sujeto. Ejes que constituyen un entramado de relaciones complejo, cuyo fin dado el marco-realidad gestionado por el neoliberalismo está en realizar aportaciones que consoliden la acumulación de capital por parte de la organización. Promoviendo para ello, una cultura de la individualidad, basada en la competencia y apropiación de normas de calidad y excelencia en las prácticas de sí.

Al concebir la gestión talento humano, como un dispositivo gerencial, se hace visible no solo la prevalencia de un conjunto de saberes instrumental, que al ser adoptados por el hacer gerencial mejoran la productividad, sino también, terminan por afectar las subjetividades laborales. Esto en virtud, a que todo dispositivo, tiene la intención de asegurar un dominio un campo de actuación, que, para el caso, vía procesos como la gestión de personal favorecerían la competitividad y perdurabilidad de la empresa. Además de garantizar la subordinación y docilidad de los trabajadores, en tanto expresiones del juego de poder y discursos de verdad que caracterizan a la actual cultura organizacional y terminan por precarizar la vida de los trabajadores dentro de una amplia perspectiva de complejidades y nuevas oportunidades derivadas de la reciente crisis sanitaria y económica sufrida en el mundo por causa de la pandemia Covid-19 y que hace necesario reconocer que la competitividad en las organizaciones modernas está marcada primordialmente por el desarrollo de capacidades gerenciales y estratégicas que dirigen al talento humano.

REFERENCIAS

- Agamben, G. (2011). ¿Qué es un dispositivo? *Sociológica*, 73, 249-264.
- 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>
- Arandia, O. y Portales, L. (2015). Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica. *AD-minister*, (26), 123-147. <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a6.pdf>
- Arango, M; Bedoya-Hernández, M. y Muñoz-Duque, L.A. (2021). La vida como trabajo. La emergencia de la subjetividad trabajadora en el neoliberalismo. *Athenea Digital*, 21(3), e265. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2653>
- Arrieta Valderramma, E. J. y Cabarcas Velásquez, M. (2021). Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia. *Pensamiento & gestión*, (51), 133-149 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64673386007>
- Aubert, N., y Gaulejac, V. (1993). El Costo de la Excelencia. *¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Paidós.
- Barrios González, M., Gallego Pineda, G., López Velásquez, A. M., y Restrepo Escobar, F. (2016). Prácticas exitosas de gerencia del talento humano en doce empresas antioqueñas (Colombia). *Revista En-Contexto*, 4(4), 117–137. <https://doi.org/10.53995/23463279.318>
- Blanco-Ariza, A. B. y Vera-Barbosa, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Calderón-Hernández, G., Vivares, J. A. y Naranjo, J. C. (2023). Gestión humana en Colombia: nivel de desarrollo de la función y de sus prácticas. *Estudios Gerenciales*, 39(166), 77-92. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.166.5521>
- Cano, V. (2018). Solx no se nace, se llega a estarlo. Ego-liberalismo y auto-precarización afectiva. En M, Nijensohn. (ed.). *Los feminismos ante el neoliberalismo* (pp. 27-38). Latfem
- Dávila, E. (2016). Rápido a ninguna parte. Consideración en torno a la aceleración del tiempo social. *Acta sociología*, (69), 55-75. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/ras/article/view/54280>
- Dufour, D. R. (2015). *El Delirio Occidental*. MRA Ediciones.
- Estrada, D.A (2018). ¿Para qué sirve una filosofía de los dispositivos? *Eidos*, (29), 68-98. <http://www.scielo.org.co/pdf/eidos/n29/2011-7477-eidos-29-68.pdf>
- Fayol, H. (1980). *Administración general e industrial*. El Ateneo.

- Foucault, M. (1985). El juego de Michel Foucault. En *Saber y verdad* (pp. 127- 162). Ediciones de la Piqueta.
- Franco-López, J. y Bedoya-Zapata, J. (2018). Análisis del talento humano aplicados en organizaciones pymes. *Revista CEA*, 4(7), 85-101. <https://doi.org/10.22430/24223182.761>
- García Guilianny, J. E., Duran, S. E. y Prieto Pulido, R. (2021). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica. *FACE: Revista De La Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales*, 17(2), 130-141. <https://doi.org/10.24054/01204211.v2.n2.2017.542>
- Godínez-Burgos, E. (2023). Los contenidos digitales y el problema de la excelencia en la cultura neoliberal. *Revista Humanidades*, 13(1), e53267. <https://doi.org/10.15517/h.v13i1.53267>
- Gómez Villar, A. (2017). El ‘empresario de sí mismo’: el olvido de Antonio Negri. *Daimon Revista Internacional de Filosofía*, (71), 63–79. <https://doi.org/10.6018/daimon/234851>
- Han, B. (2014). *Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Herder.
- Han, B-C. (2014a). *En el enjambre*. Herder.
- Han, B. (2015). *El aroma del tiempo: un ensayo filosófico sobre el arte*. Herder.
- Han, B. (2020). *La expulsión de lo distinto*. Herder.
- Higueta López, D. y Vera Acevedo, L. D. (2022). Racionalidad valorativa e instrumental en las organizaciones: un análisis de las prácticas de gestión humana. *Desarrollo Gerencial*, 14(1), 1–24. <https://doi.org/10.17081/dege.14.1.5153>
- Maceo Vargas, D., y Montero Tamayo, D.R. (2017). Configuración subjetiva del ejercicio de la dirección en directivos. *Universidad & Empresa*, 19(33), 75-112. <https://revistas.urosario.edu.co/xml/1872/187251252004/187251252004.pdf>
- Martínez, J (2013). El dispositivo: una grilla de análisis en la visibilización de las subjetividades. *Revista Tabula Rasa*, (19), 79-99. <https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/tabularasa/article/view/1313>
- Muñoz, D. (2021). El uso del dispositivo en el estudio de los discursos gerenciales. *Quaderns de filosofia*, 8(2), 91-100. <https://ojs.uv.es/index.php/qfilosofia/article/view/21515>
- Muñoz Ruiz, J. A. y Valencia Ríos, D. I. (2021). Tendencias de las prácticas de gestión humana en la gerencia estratégica contemporánea. *Mundo FESC*, 11(S3), 7-20. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/838>
- Nizet, J., & Pichault, F. (2019). De la sociología de las organizaciones a la gestión de los recursos humanos: una propuesta de marco de análisis. *Administración y Organizaciones*, 11(21), 47–84.

<https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/207>

- Peña Torres, P., Vargas Ramírez, A. D., y Rodríguez Ortiz, J. A. (2020). Administración de la gestión humana: un caso de las empresas privadas de Florencia-Caquetá. *Revista Estrategia Organizacional*, 9(1), 1-27. <https://doi.org/10.22490/25392786.3647>
- Peñaranda, L., Hernández, G., Mogrovejo, J., Bastos, L. y Mera, O. (2022). El Catatumbo: análisis de los factores socioeconómicos y su relación con la productividad de la región. *Clio América*, 16(31), 747-757. <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliouamerica/article/view/4853/3842>
- Quijano Valencia, O. (2023). La cultura como fuerza configuradora y la ampliación de la base sociocultural de los agentes económicos: una lectura para pensar abiertamente el hecho económico. *Revista Guillermo de Ockham*, 21(1), 339-356. <https://doi.org/10.21500/22563202.5449>
- Ramírez-Lira, E. y Dávila-Ibarra, E. (2018). Validación de la escala para la caracterización de la cultura organizacional en mipymes. *Psicología Desde El Caribe*, (35), 22-44. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.4.658.001>
- Reverter Bañón, S. (2020). ¿Está reventando el capitalismo neoliberal la liberación de las mujeres? *Las Torres de Lucca. Revista internacional de Filosofía Política*, 9(17), 193-213. <https://revistas.ucm.es/index.php/LTDL/article/view/75157>
- Reynoso Espinoza, D. W. (2021). Estudio de la intersubjetividad de las interacciones en las organizaciones: jefes subordinantes y subordinados seguidores *Pensamiento & gestión*, (51), 75-93. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/13051>
- Rico Palacio, D. E. (2019). Individuo, trabajo y neoliberalismo. *Revista Filosofía UIS*, 18(1), 151–170. <https://doi.org/10.18273/revfil.v18n1-2019007>
- Rincón, C. (2018). *Aportes de la filosofía de Nietzsche a la ética empresarial*. Universidad de Caldas.
- Rodríguez, M., Dabos, G. y Rivero, A. (2018). Implementación de políticas de conciliación trabajo-vida en pequeñas y medianas empresas: un estudio de casos múltiples en la industria del software. *Estudios Gerenciales*, 34(147), 172-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.147.2592>
- Román, J. (2019). Riesgos, trabajo y sociedad: la subjetividad como vínculo. Teoría y crítica de la psicología (12), 97-116. <http://www.teocripsi.com/ojs/index.php/TCP/article/view/307>
- Rojas, W. y Martínez, G. (2016). Trascendencia del capital en la subjetivación laboral: dominación y supervivencia. *Revista Cuadernos de Administración*, 56(32), 115-126. https://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/4284/6504
- Rose, N. (1996). Identidad, genealogía, historia. En Hall, S. & Du Gay (comps.), *Cuestiones de identidad cultural* (pp. 214-250). Amorrortu editores.

- Segura, J.M. (2016). Empresa, poder e individuo. El neoliberalismo como productor de subjetividad. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 16(31), 113-126. <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v16n31/1657-8953-ccso-16-31-00113.pdf>
- Silva-Giraldo, C.A., Dugarte-Mendoza, J.S., & Rueda-Mahecha, Y.M. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (89), 13-32. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Stecher, A. (2015). La empresa flexible como dispositivo de gobierno. Aportes de la Analítica de la Gubernamentalidad al estudio de las subjetividades laborales en América Latina. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1779-1794. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.efdg>
- Vaahterikko, P. (2022). La importancia de gerenciar el talento humano en las organizaciones de pampón. *FACE: Revista De La Facultad De Ciencias Económicas y Empresariales*, 11(1), 121-131. <https://doi.org/10.24054/face.v11i1.1821>
- Valencia Espinosa, A. (2017). Subjetividad y poder en la organización empresarial: un estudio de caso. *Innovar*, 27(65), 107-121. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n65.65065>
- Valenzuela-Jiménez, L. F. y Suárez-Rico, Y. M. (2022). El conflicto capital-trabajo en la gestión organizacional: la cogestión como alternativa. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 13(2), 713-744. <https://doi.org/10.21501/22161201.3772>
- Vélez, R. y Garzón, M. (2005). La administración es algo más que gerencia. *Universidad & Empresa*, 7(8), 7-30. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/1948/1699>
- Vesga Rodriguez, J. J. (2017). Articulación de repertorios teóricos y transformaciones del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (29), 13-25. <https://doi.org/10.19052/ed.4195>
- Vivares, J. A., Sarache, W. y Naranjo, J. C. (2017). *La gestión humana en la estrategia de manufactura: Un estudio empírico en la industria caldense*. Universidad Nacional de Colombia.
-