

El management en el cruce de la subjetividad y el trabajo

Autor(es): **Zangaro, Marcela B.**

Zangaro, Marcela B.. Estudió en la Universidad de Buenos Aires (UBA), donde se recibió de Profesora en Filosofía. Obtuvo su título de Doctora en Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ). Su formación incluye, también, el Programa de Actualización en el Campo de la Subjetividad, que se dicta en la Facultad de Psicología de la UBA. Trabaja como investigadora en la Universidad Nacional de Quilmes y como docente en las universidades UADE y CAECE. Ha publicado diversos artículos en torno a la relación entre subjetividad y trabajo, tema central de sus investigaciones.

Para cualquier gerente, uno de los mayores desafíos siempre ha sido el de lograr que sus subordinados se identifiquen con la organización y consideren los éxitos de la empresa como propios.

J. Katzenbach, *El orgullo, un activo estratégico*

Partamos de una definición general, que podría ser fácilmente aceptada: las formas de gestión o *management* constituyen un conjunto de prácticas por las que el capital organiza la fuerza y el proceso de trabajo a los fines de la acumulación. Esta definición, que aborda el *management* como un cuerpo de saber acerca del trabajo y de dispositivos de poder sobre los sujetos que trabajan, nos habilita para tratar las formas de gestión en términos de lo que Michel Foucault considera dispositivos de saber y tecnologías de poder: *conocimientos que se constituyen socialmente como cuerpos de verdad sobre determinados objetos* (en este caso, el trabajo) y prácticas por la que ciertos individuos determinan la conducta de otros imponiéndoles finalidades (producir en condiciones capitalistas). El *management* puede ser visto, así, como conjunto de prescripciones heteroimpuestas sobre los individuos en situación de trabajo. En esta clave, por ejemplo, sería posible leer la denominada "teoría del control patronal" propuesta por H. Braverman (Braverman, 1974). Algunos autores evaluaron el trabajo de Braverman como un tratamiento parcial de la relación capital-trabajo y de los procesos de gestión en tanto no tenía en cuenta que las acciones de resistencia contra el capital inciden en aquélla (Smith, 1995). En esta línea, V. Smith apunta a consolidar la propuesta de Braverman poniendo sobre la mesa de discusión otros factores relevantes para el abordaje de dicha relación como, por ejemplo, la lucha de clases o el género. Pero podríamos extender a Smith los propios términos de su crítica: su recorte deja algo fuera también al no considerar que la relación capital-trabajo no afecta a los trabajadores *sólo* como clase o como género, es decir, formando parte de colectivos, sino *también* como *individuos*. En el día a día de su relación, el capital opera sobre el trabajador en tanto miembro de una clase y en tanto individuo particular; y el trabajador opera sobre él

como individuo y, quizás también, como miembro de una clase. En el contexto de la relación capital-trabajo los sujetos se constituyen, entonces, no sólo en subjetividad colectiva (en la *clase* obrera, en las trabajadoras o los trabajadores), sino también en individuos, en *subjetividades particulares*. Desde mi punto de vista, comprender el impacto que tiene el trabajo en la conformación de la subjetividad implica tener en cuenta también ese proceso de constitución de una subjetividad particular.

La vinculación entre subjetividad y trabajo

Decir que en la actualidad (o en términos más amplios, en la modernidad), el trabajo es un factor inherente a la constitución de la subjetividad individual o colectiva implica sostener, paralelamente, que la subjetividad es un constructo y no un dato, que es el resultado de una conformación socio-históricamente anclada. Foucault explica este proceso de conformación a partir del concepto de modo de subjetivación. Los modos de subjetivación son prácticas históricas de constitución del sujeto que operan por un doble juego de objetivación-subjetivación resultado de las relaciones que se establecen entre los modos de pensar y de obrar de cada época histórica. Esto es, la subjetivación es posible en tanto el sujeto se objetiva en (se pone como) objeto de relaciones de saber y de poder de distinto tipo, ambas íntimamente vinculadas (Foucault, 1990). Los trabajos de Foucault dan cuenta de tres modos de objetivación que transforman a los seres humanos en sujetos. El primero de ellos está constituido por las epistemes, saberes que aspiran a la categoría de ciencia y que forman juegos de verdad que tienen al sujeto como objeto de conocimiento. Los segundos, los dispositivos de poder, son prácticas por las que los individuos ejercen relaciones de poder sobre otros y objetivan a los individuos sobre los que se las aplica produciendo individualidades normativamente establecidas y reguladas, es decir, disciplinadas. El tercer modo de objetivación, los dispositivos de gobierno, están constituidos por las prácticas que los individuos ejercen sobre sí mismos. Esta objetivación lleva al sujeto a analizarse y conducirse de cierta manera. Las prácticas de gobierno de sí, que constituyen el contenido de las tecnologías del yo, permiten que el sujeto adquiera un modo de ser, un *ethos* (Foucault, 1984). Desde un punto de vista foucaultiano, entonces, la subjetividad resulta del movimiento por el que los seres humanos se objetivan, se constituyen en objetos de una teoría o una práctica para los otros y para sí y, por y a partir de ese movimiento, subjetivan. Ahora bien, si la constitución de la subjetividad es un proceso histórico, la consideración de que el trabajo es un elemento definitorio de la subjetividad también es resultado de una relación histórica, de una conexión sintética de carácter teórico y práctico social que se opera precisamente en la modernidad. La modernidad es el momento histórico en el que el sujeto comienza a ser entendido en su carácter de productor y a ser definido por su relación con la producción, con lo cual el trabajo pasa a ser un *a priori* histórico por el que la constitución de la subjetividad es posible (Foucault, 1986). Los desarrollos de Foucault explican el establecimiento de esta relación recurriendo a los conceptos de episteme y dispositivo, es decir, a las tecnologías de saber y poder. En tanto en la modernidad se instala y se constituye un orden de saber, una episteme, que pone al sujeto y al trabajo en el centro de la escena vinculándolos de manera directa (la economía política) y ese saber se articula con ciertas relaciones de poder que, en consonancia con él, operan en las prácticas sociales presentes en los dispositivos laborales (la

disciplina fabril), epistemes y dispositivos de poder vinculan subjetividad y trabajo. La obra foucaultiana, sin embargo, no ha ahondado de manera directa en cómo el tercer modo de objetivación, los dispositivos de gobierno, operan estableciendo una subjetivación en torno al trabajo.

El *management* como dispositivo de gobierno

De todos los factores que constituyen la relación subjetividad-trabajo me interesa concentrarme en las prácticas de gestión o *management*. ¿Cómo surgen? La aplicación del dispositivo disciplinario en los orígenes del capitalismo logró el surgimiento de un campo de saber distinto del de la economía política pero en consonancia con él. El saber-hacer del trabajo que, hasta ese momento, estaba ligado de manera privilegiada al ejercicio de la actividad y era propiedad de quienes la ejercían conformó su contenido. La apropiación de ese saber que reforzó la constitución del cuerpo útil fue un factor socio-histórico fundamental para el desarrollo del capitalismo dado que permitió la subsunción real del trabajo al capital y, con ello, la profundización del sometimiento del trabajo a los fines del proceso de valorización.

Para el capital la apropiación y la propiedad de dicho conocimiento fue -y es- fundamental. Si el capital compra fuerza de trabajo porque produce plusvalor y ésta se vende por tiempo, cuanto más el capital hace rendir el tiempo de trabajo, más valor crea, más se valoriza. Si los trabajadores pueden regular el tiempo de ejecución, pueden regular también el proceso creador de valor. El capital necesitó expropiar el saber-hacer para poner a trabajar al trabajador en función de sus propios intereses, debió tener injerencia directa en la organización del trabajo. El dispositivo disciplinario se convirtió en un instrumento exquisito para lograr la expropiación del saber y permitió la consolidación de la separación de la concepción respecto de la ejecución. Lo que antes estaba reunido en el saber-hacer de la práctica y la calificación se desglosó en dos actividades distintas, llevadas a cabo por diferentes grupos de personas en el dispositivo. El capital objetivó el conocimiento en las formas de la administración o *management*. Como dispositivo de saber, entonces, el *management* reunió el conjunto de principios sobre la organización de trabajo por medio del cual el capital consolidó el régimen intensivo de acumulación. Como dispositivo de poder sancionó la división de la tarea (que resultaría del trabajo combinado de distintos trabajadores que realizan diferentes partes o etapas) y la de los trabajadores (separando a los que se ocupaban de la concepción, programación y evaluación o control de las tareas, los *managers*, de los que se encargaban de la ejecución de la actividad). Si bien a lo largo de la historia del capitalismo los enfoques relativos al *management*, las técnicas por él implementadas y algunos de sus principios sufrieron cambios conforme variaron los usos productivos de la fuerza de trabajo y las relaciones entre trabajo y capital, el principio fundamental sobre el que se articula, la organización y control del trabajo a los fines de la valorización, se mantuvo inalterado.

Esta caracterización general nos permite vincular el *management* con el concepto foucaultiano de tecnologías. Foucault utiliza el concepto de técnica o tecnología para hacer referencia a las prácticas que desarrollan los individuos cualquiera sea su objeto (Foucault, 1990). Sostiene que existen cuatro tipos principales de tecnologías que operan siempre en conjunto, estableciendo en cada época matrices de conocimiento-acción: *las tecnologías de producción, las de significación,*

las de poder y las del yo. Las tecnologías de producción permiten producir, transformar y manipular cosas; las de comunicación permiten utilizar signos, sentidos o significaciones y las tecnologías de poder son las que unos individuos aplican a otros imponiéndole finalidades y objetivos. ¿En qué consisten las tecnologías del yo? Son las prácticas que los individuos aplican sobre sí mismos. Resultan de la reflexión sobre los modos de vida, sobre las relaciones de existencia, sobre los modos de regular la propia conducta, de fijarse fines y medios (Foucault, 2001). Son “procedimientos, existentes sin duda en cualquier civilización, que son propuestos o prescritos a los individuos para fijar su identidad, mantenerla o transformarla en función de un cierto número de fines, y todo ello gracias a las relaciones de dominio de sí sobre uno mismo o de conocimiento de uno por sí mismo” (Foucault, 1999:255). Si el análisis del dispositivo disciplinario nos permite ver cómo las relaciones de poder “caracterizan la manera en la que los hombres son ‘gobernados’” (Foucault, 1999:367 –nosotros agregaríamos, en el trabajo), las tecnologías del yo nos permiten ver cómo los hombres se gobiernan a sí mismos (también en el trabajo). Y este análisis implica considerar los procedimientos mediante los cuales el sujeto es conducido a observarse, analizarse, descifrarse o reconocerse como dominio de saber y de hacer posibles vinculados con el trabajo. Por medio de estos procedimientos, el sujeto adquiere un *ethos*, un modo de ser.

Desde mi punto de vista, si aplicamos estos conceptos, podemos decir que, tradicionalmente, la psicología y la sociología del trabajo han enfocado al *management* desde el ángulo definido sólo por tres de estas tecnologías: es considerado un saber-poder relacionado con el ejercicio eficiente de un trabajo, una tecnología que establece un conjunto de principios que definen y controlan un *saber-hacer*, que opera como conjunto de obligaciones heteroimpuestas sobre los trabajadores. Pero esta perspectiva restringe la visión del *management*. Ésta puede ampliarse si se lo considera como una tecnología con un carácter eminentemente activo en la construcción que los sujetos hacen de sí mismos en el trabajo. De esta manera, las obligaciones que el *management* impone al individuo en tanto tecnología de producción-comunicación-poder, obligaciones heteroimpuestas, se complementan con obligaciones auto-impuestas. Y es por esto que lo consideramos una tecnología del yo, un dispositivo de gobierno: además de *unsaber-hacer* determina un *saber-ser*, tiene un carácter eminentemente activo en la construcción de un modo de ser en el trabajo, es un dispositivo articulador de prácticas de subjetivación que propone a los individuos modos de acción sobre sí mismos destinados a lograr la formación de una subjetividad de características funcionales a la consolidación del proceso de producción de valor en el capitalismo. Desde esta perspectiva, entonces, las prescripciones heteroimpuestas del *management* se combinan con obligaciones que los individuos se auto-imponen, en consonancia con aquellas.

Una consideración del *management* como dispositivo de gobierno, entonces, nos permite contribuir a la comprensión del modo en el que el trabajo opera en la constitución de la subjetividad, modo que es posible determinar a partir del análisis del “dominio de conocimiento” *managerial*, por parafrasear a nuestro autor. Este dominio de conocimiento invierte las prácticas sociales al establecer los parámetros de racionalidad que proponen a los sujetos una comprensión de la realidad del trabajo y de sí mismos en y a partir del trabajo. Obviamente, los individuos pueden desarrollar prácticas de adhesión o resistencia a esa matriz de racionalidad. La matriz de racionalidad instalada por los discursos manageriales configura en

cada época el espíritu del capitalismo, en tanto éste es la ideología que justifica el compromiso con el sistema capitalista (Boltanski, L. y Chiapello, E., 2002) y constituye el orden del discurso que opera de contexto (Chiapello, E. y Fairclough, N., 2002). Las prácticas de gobierno que ligan subjetividad y trabajo propuesta para la época, entonces, pueden comprenderse en el marco de los lineamientos propuestos por el orden del discurso capitalista existente. Girar de este modo el ángulo desde el cual las perspectivas teóricas más tradicionales suelen abordar el *management* como práctica tiene varias consecuencias. Quizás la más general sea la de considerar que el mantenimiento de la relación entre capital y trabajo no es simplemente resultado de un conjunto de acciones centralizadas y manipuladoras por parte del capital. En tanto el capital es trabajo y el trabajo se ejerce bajo el capitalismo como productor de valor, existe una cierta forma de coparticipación del trabajo que resulta funcional al mantenimiento de sus relaciones con el capital. Esta "coparticipación" (meramente, "participar juntos") se produce tanto al nivel subjetivo de clase como al nivel subjetivo individual. Entre trabajo y capital existe una relación que regula mutuamente su existencia y sus posibilidades de interacción. Si bien este punto de vista puede conllevar latente el peligro de caer en una falacia voluntarista del cambio social, esto es, en la creencia de que es suficiente querer dejar de producir relaciones capitalistas para que éstas dejen de existir de hecho, es necesario tener en cuenta que si algún cambio es posible, no puede darse sólo a partir de la voluntad de individuos o de colectivos. La relación capital-trabajo no sucede sólo en el nivel de las apreciaciones conscientes, inconscientes, intelectuales o volitivas. Existe una materialidad en dicha relación que impone constricciones que van más allá de las meras voluntades. Para que el cambio sea posible es necesario que se articule en el juego entre lo material y lo intelectual, entre lo individual y lo colectivo.

Otra consecuencia del cambio de ángulo de visión es que permite mostrar que, a pesar del cariz que toman las reflexiones actuales que hablan del fin del trabajo, a pesar de que el capital hable del trabajo y de los trabajadores refiriéndose a ellos en términos de *capital humano* y de *socios*, en tanto el capital es trabajo alienado sigue siendo fundamental para su existencia la apropiación *unilateral* del trabajo o de sus resultados, sin importar si son producto de una fuerza de trabajo física o intelectual. Aunque los interpele como pares, el capital necesita continuamente mantener la relación de subordinación y lograr la adhesión de los trabajadores por medios formalmente pacíficos (Boltanski y Chiapello, 2002). Promover modos auto-impuestos de subjetivación con contenidos particulares contribuye al logro de estos fines. Finalmente podemos decir que el enfoque desde los dispositivos de gobierno permite presentar una perspectiva del *management* distinta de la de los análisis que, aún pretendiéndose críticos, rescatan en términos positivos los actuales lineamientos de gestión. Esas perspectivas valoran esas propuestas sobre la base de sostener que, como tienen en cuenta aspectos relacionados con las emociones, la creatividad y la personalidad de los trabajadores, estos recuperan su subjetividad, sus aspectos realmente humanos. Por asociación, entonces, se convierten en formas de gestión "humanas". A pesar de decirse críticas, estas posturas son simplistas a la hora de comprender la relación entre subjetividad y trabajo. Por un lado, implican reducir la subjetividad a interioridad psíquica. Por el otro, y como consecuencia de lo anterior, asimilan la subjetividad a un bien de producción que puede estar o no en el ejercicio de trabajo. Por extensión, llevarían a plantear la poco sostenible idea de que bajo las formas de gestión

anteriores a las presentes, entonces, no habría producción de subjetividad. Finalmente, son perspectivas conformistas: terminan implicando que, dentro de las relaciones capitalistas, existe alguna posibilidad de que el trabajo no esté alienado.

El impacto del *management* en la constitución de la subjetividad

Detengámonos ahora brevemente en la cuestión de que la perspectiva del *management* como dispositivo de gobierno también establece lineamientos para comprender qué impacto tiene el trabajo en la constitución de la subjetividad en la actualidad. ¿Por qué la lógica de gestión actual, comúnmente denominada post-fordista, revaloriza de manera tan marcada y general aspectos individuales que, por estar más relacionados con la “vida privada” y con el plano emocional o afectivo, anteriormente se consideraban ajenos al trabajo, a la “vida laboral”? ¿Qué implicaciones tiene esto para los individuos? Las respuestas a estas preguntas son posibles si se tiene en cuenta el contexto capitalista que enmarca y da sentido las actuales políticas de *management*. De la mano del post-fordismo comenzó a difundirse la idea de la generalización de un nuevo paradigma de producción en una sociedad globalizada. Las demandas planteadas por este paradigma implicaron la gestación de nuevos modelos organizacionales que debilitaron los rígidos esquemas de separación entre tipos de tareas propios de la lógica taylorista-fordista. Implicaron también el establecimiento de otros usos productivos del trabajo que, en algunos casos y dado el contexto de una tecnologización creciente, llevaron a la consideración de que la producción de valor ya no dependía principalmente del trabajo físico sino del cognitivo-intelectual. En el establecimiento de una “sociedad del conocimiento”, entonces, pasaron a ocupar un lugar privilegiado “nuevas” competencias denominadas “blandas”. Éstas se vinculan principalmente con las capacidades relativas a procesos cognitivos y a la posesión de herramientas intelectuales acordes; como la capacidad de abstracción, de aprehensión general de conceptos y procesos, de procesamiento y expresión eficientes y no ambiguos de la información, para lo cual se requieren básicamente competencias comunicativas y lingüísticas. Estas competencias cognitivas forman el núcleo duro de las competencias blandas, núcleo rodeado por un conjunto de otras que pertenecen más bien al plano afectivo: saber participar, compartir, aceptar el disenso, etc. Este segundo cordón de competencias, por su parte, se vincula con las capacidades emocionales que facilitan la interacción social.

En consecuencia, se desarrollaron políticas de *management* que, como sostienen Boltanski y Chiapello, centrándose en la noción de competencia, vinculan las cualidades de la persona con las de la fuerza de trabajo (Boltanski y Chiapello, 2002). Pero, independientemente de las ventajas que pudieran aportar a los procesos de valorización estos recursos considerados nuevos, para las organizaciones empresarias acarrearán también varios problemas que derivan principalmente de la falta de uniformidad del ejercicio de estas competencias, de la dificultad para prescribir sus contenidos y para controlar su puesta en uso. El *management* enfrenta entonces los problemas que derivan de que lo cognitivo y lo emocional no se gestionan de la misma manera que lo corporal: mientras que la concepción mecanicista y racionalista del individuo permitió sistematizar y estandarizar el ejercicio corporal de la actividad y muchas tareas intelectuales, lo cognitivo y lo emocional no responden fácilmente a procedimientos que puedan sistematizarse y menos aún, estandarizarse o controlarse. Comienza a manifestarse

entonces la brecha entre el trabajo deseado por el capital y el trabajo real ejercido por los trabajadores. Pero ya no se trata de la vieja y hasta predecible brecha entre trabajo prescripto y trabajo real que desvelaba al *management* taylorista, cuya causa éste remitía a la periferia de las condiciones externas y objetivas del trabajo. El margen de incertidumbre en el logro de la productividad es aún mayor que antes y las actuales políticas de gestión buscan su reducción sobre otras bases, dado que consideran que sus causas se encuentran en el centro de las experiencias subjetivas del trabajador. Esto implica, desde su perspectiva, que la posibilidad de que la tarea se realice según los parámetros de productividad establecidos depende de que el trabajador acepte *voluntariamente* el cumplimiento del trabajo y *voluntariamente* ponga en juego de manera productiva sus capacidades comunicacionales y relacionales, su creatividad y su compromiso con la actividad. Las políticas de *demanagement*, entonces, buscan implicar al trabajador. Y la implicación se relaciona con el movimiento subjetivo por el cual el sujeto asume como propios los requerimientos y los objetivos del capital. Desde mi punto de vista, la implicación no constituye (solamente) la aceptación de los principios que legitiman la extracción de beneficios, como sostienen Boltanski y Chiapello. Constituye más bien parte del método que posibilita la generación de beneficios dado que las actuales formas de gestión apuntan a crear una nueva fuente particular: la subjetividad implicada en el trabajo.

Las empresas enfrentan el desafío de gestionar las nuevas competencias: hablar, comunicar y procesar información son procesos que deben ser puestos a funcionar en pos de los objetivos organizacionales y, ciertamente, hablar en el trabajo no es lo mismo que trabajar (Marazzi, C., 1996). Las organizaciones empresarias deben lograr la alineación voluntaria con "los valores, la misión y la visión" que ellas definen. Es decir, en la medida en que la productividad sigue estando ligada al ejercicio eficiente del trabajo y éste demanda nuevas características y nuevos usos productivos de la fuerza de trabajo, el capital busca nuevas formas de gestión al trasladar a todos los trabajadores en conjunto, pero también a cada uno en particular, la función y la responsabilidad de ejercer sobre sus propias capacidades un disciplinamiento que él ya no puede ejercer como antes. Si el capitalismo debe ser capaz de que los trabajadores se "auto-impongan" no sólo obligaciones de hacer sino también de modos de ser, es porque su existencia depende de la acumulación y ésta también depende del disciplinamiento y control de la fuerza de trabajo. Ambos se logran, en parte, por medio de los procesos de subjetivación que promueve el *management* en tanto tecnología del yo. El *management* define y promueve modos de ser en el trabajo, subjetividades con características específicas, que establecen la matriz en la cual los sujetos realizan prácticas por las que regulan su conducta no sólo en el nivel colectivo sino también en el individual. El objetivo de estas acciones, entonces, consiste en lograr la formación de una subjetividad funcional a la consolidación del proceso de producción de valor en el capitalismo. El *management* no es sólo dispositivo de saber-poder sino también dispositivo de gobierno y este concepto se convierte en un operador relevante a la hora de analizar la relación subjetividad-trabajo en la actualidad, en tanto permite incluir y considerar en dicha relación la subjetividad individual.

Hagamos, finalmente, una apreciación más. Cuando los actuales dispositivos de gobierno *manageriales* pasan a primer plano aspectos subjetivos que bajo la lógica clásica de gestión ocupaban un lugar subordinado, ciertamente conllevan una potencia más humana, más integral: el trabajador puede poner en juego en su actividad aspectos más vinculados con sus

capacidades intelectuales o emocionales. Pero esto no necesariamente tiene un efecto directamente *más liberador* ni *más humanizante*. Y éste es, en definitiva, el impacto del trabajo en la subjetividad en la actualidad: las actuales políticas de *management* subjetivan buscando tal identidad entre trabajo y vida, entre objetivos personales y objetivos del capital, que apuntan a que cada trabajador haga por sí mismo algo que al capital ya no le resulta tan sencillo: controlar el uso eficiente de la fuerza de trabajo en función de sus propios objetivos. Con las políticas de gestión que se dicen post-fordistas el trabajador ha recuperado algo, mas no todo: qué producir y cuál es el destino de la producción aún no han recuperado su carácter social. Siguen siendo decisiones privativas del capital.

Bibliografía

- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- Braverman, H. (1974): *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Nueva York, Monthly Review Press.
- Chiapello, E. y Fairclough, N. (2002): "Understanding the new management ideology: a transdisciplinary contribution from critical discourse analysis and new sociology of capitalism", *Discourse & Society*, Vol. 13, pp. 185 a 208.
- Foucault, Michel (1988): *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión moderna*, México, Siglo XXI.
- (1990): *Tecnologías del yo y otros textos afines*, Barcelona, Paidós.
- (1998): *Las palabras y las cosas*, México, Siglo XXI.
- (1986): *La verdad y las formas jurídicas*, México, Gedisa.
- (2001): "El sujeto y el poder" en Dreyfus, H. y Rabinow, P. (2001), *Michel Foucault, más allá del estructuralismo y la hermenéutica*, Bs. As., Nueva Visión.
- (1999): *Estética, ética y hermenéutica. Obras esenciales. Volumen III*, Barcelona, Paidós.
- Marazzi, C. (1996): "Le langage comme moyen de la production marchande", *Futur Antérieur* 35-36, París, L'Harmattan.
- Smith, V. (1995): "El legado de Braverman. La traducción del proceso de trabajo veinte años más tarde", *Sociología del Trabajo*, Madrid, Invierno 1995-1996, pp. 3-28.

Artículo enviado especialmente por su autora para la publicación en Herramienta.