



Vigilada Mineducación

SUBJETIVACIÓN DEL ROL DE LIDERAZGO EN UN GRUPO DE LÍDERES EN
ORGANIZACIONES EN COLOMBIA

ADELAIDA PARRA GONZÁLEZ

Tesis de grado
Maestría en psicología del trabajo y las organizaciones

Asesor, docente
Jonny Javier Orejuela Gómez PHD.

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE HUMANIDADES
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES
MEDELLÍN
2023

Resumen

Objetivo: Comprender la subjetivación del rol de liderazgo en un grupo de líderes en organizaciones en Colombia. **Método:** estudio cualitativo descriptivo de corte transversal, basado en entrevistas semi estructuradas a 9 profesionales que han asumido el rol de líder. **Resultados:** el significado del liderazgo y el contexto organizacional está muy marcado por la exigencia en la relación con los otros y el cumplimiento de los objetivos de la organización, el rol asignado y asumido se asocia con la suficiencia y la capacidad que cada quien tiene en relación con el rol de liderazgo y la subjetivación laboral se construye a partir del imaginario del rol de liderazgo y la relación establecida con los otros, en este caso en particular con los colaboradores. **Conclusiones:** la subjetivación del rol de liderazgo está marcada por la pregunta sobre la suficiencia, la capacidad y habilidades que tiene el líder para relacionarse con los otros y responder a los resultados planteados por el contexto organizacional en el que se encuentra.

Palabras clave: *Rol de liderazgo, rol asumido, rol asignado, subjetividad laboral, líder*

Abstract

Understand the subjectivization of the leadership role in a group of leaders in organizations in Colombia. Method: a qualitative descriptive cross-sectional study, based on semi-structured interviews with 9 professionals who have assumed the role of leader. Results: the meaning of leadership and the organizational context is assumed by the demand in the relationship with others and the fulfillment of the objectives of the organization, the assigned and assumed roles are associated with the sufficiency and capacity that each one has in the relationship with the leadership role and job subjectivization, is built from the imaginary of the leadership role and the relationship established with others, in this particular case with collaborators. Conclusions: the subjectivization of the leadership role is marked by the question about the sufficiency, capacity, and abilities that the leader has to relate to others and respond to the results raised by the organizational context in which he finds himself

Introducción

Los cambios en el entorno, los desafíos que se manifiestan en los discursos económicos y el impacto de estos en las organizaciones, hace reflexionar sobre el lugar que ocupan las personas en los lugares de trabajo, en especial para este proceso de investigación, se enfoca en aquellos sujetos que asumen un rol de liderazgo.

Aun cuando el rol de liderazgo ha sido estudiado a lo largo de la historia, las investigaciones realizadas permiten identificar un ideal del líder, es decir, lo que se espera de quien ocupa dicho rol, sus competencias, cualidades, conocimientos y quehaceres. De acuerdo con estas investigaciones, es poca la literatura y los estudios en Latinoamérica que le dan un protagonismo a la singularidad y voz de quien ocupa dichos cargos, es decir, reconocer los significados que construyen aquellos sujetos que asumen el rol de líder y las implicaciones subjetivas de asumir un rol de liderazgo.

La singularidad de los seres humanos, permite darle un lugar a la construcción que cada uno hace sobre sí, los otros y el mundo, para este ejercicio de investigación en particular se busca darle un lugar a la subjetivación del rol de liderazgo, es por medio de la teoría del psicoanálisis y la psicodinámica aplicada al contexto del trabajo, los marcos de referencia elegidos para abordar dicha temática, sin desconocer que la psicología desde sus diferentes posiciones teóricas también ha aportado a la comprensión del liderazgo y da un lugar al ser humano.

El reconocimiento de la individualidad y la concepción que tiene cada sujeto sobre si, los otros y lo que acontece alrededor, se ha trabajado desde diferentes perspectivas, las cuales buscan teorizar sobre la relación de los individuos y su estar en el mundo, tal como lo plantea Bedoya, (2018):

las psicociencias, nos han provisto de un modo de pensar en nosotros mismos, interpretarnos, descifrarnos, comprendernos, actuar, sentir y relacionarnos con nosotros mismos y con los otros. Ya sea como sujetos del inconsciente, sujetos auto realizados, sujetos conductuales, comunicativos, asertivos, autocontrolados, o ya sea como sujetos traumatizados, con historias de vida sufrientes, no realizados, con esquemas mal adaptativos tempranos, frustrados, reprimidos, con conductas disruptivas o abiertamente patológicos, estas disciplinas nos han mostrado lo que somos. (p. 325)

La teoría psicoanalítica se centra en lo inconsciente y cómo este deja entrever una forma única y singular de cada sujeto. Gabriel & Carr (2002), exponen que Freud encontró parte de la responsabilidad de la actividad mental y en el comportamiento, lo que se ha denominado como lo inconsciente.

En el texto titulado lo inconsciente Freud (1915) plantea que la actividad psíquica es el proceso entre lo inconsciente, consciente y preconscious, en el cual plantea que se busca una homeostasis y es lo inconsciente parte fundamental de ese entretendido.

Lacan, añade más adelante en la teoría de lo inconsciente, el lugar que ocupa el lenguaje en cada sujeto, así como lo expresa Arnaud (2002), el origen de la teoría lacaniana radica en la necesidad que tienen los sujetos en que su deseo sea reconocido, para dar a conocer este deseo se utiliza el lenguaje, pero este mismo, a su vez sujeta a la persona del significado de las palabras y lo que es comprendido por el otro.

Así como lo plantea Lacan (1964) en el Seminario 11, el inconsciente, son los efectos de la palabra sobre el sujeto, es decir el sujeto estructura su comprensión por medio de la palabra, estructurando así el inconsciente como un lenguaje, continuando más adelante en el mismo texto, plantea que el lenguaje siempre está mezclado, es decir el sujeto solo está sujeto al ser sujeción al

campo o deseo del Otro, no es una elaboración propia, es un entramado que realiza cada quien entre el lenguaje, el lenguaje del inconsciente y el campo del Otro.

Es pues lo inconsciente y el lenguaje una forma de aproximarse a la construcción subjetiva que realiza cada sujeto sobre el rol de liderazgo, Miranda (2018), en el artículo ¿de qué hablamos cuando hablamos de salud mental?, resalta cómo Freud entendía la salud mental, de hacer consciente lo inconsciente, resaltando lo propio y particular de cada sujeto, es decir, como cada uno tiene su fórmula singular que le permite arreglársela con el hecho de estar vivos y la comprensión del psicoanálisis como favorece en la posibilidad de gozar, producir, amar y trabajar, definiendo así, desde la perspectiva psicoanalítica la salud mental, como la capacidad de amar y trabajar.

En la contemporaneidad, el psicoanálisis es una teoría que aún sigue respondiendo a las necesidades actuales, a la expresión de los sujetos de su deseo, sin desconocer que los fenómenos han cambiado y están atravesados por otras formas de expresión y otros mecanismos de interacción. Al respecto Labraga (2005) plantea que aún están vigentes estas concepciones, expresa que desde Freud es entendido como el sujeto que se construye en las formas de la angustia, Lacan que lo nombra sujeto del inconsciente, afirmando que, sin importar la concepción, aun son practicas discursivas que dan una comprensión y explicación de los acontecimientos de la época.

Es así, como el psicoanálisis permite enmarcar el objeto de estudio de este trabajo y darle el lugar a la singularidad y construcción de cada quien, sobre el análisis de los significados asociados al rol de liderazgo y sus implicaciones, permite a su vez reflexionar sobre la subjetividad de quienes ocupan cargos de liderazgo, las representaciones y significados que se construyen en el momento en que un sujeto es asignado como líder y las elaboraciones psíquicas que este realiza para asumir dicho rol.

El abordaje analítico del tema central permite resaltar la singularidad y construcción subjetiva de aquellos que asumen este cambio, adicional a lo anterior existe una motivación personal, que busca resolver la pregunta de investigación propuesta: *¿Cuál es la subjetivación del rol de liderazgo en un grupo de líderes en organizaciones en Colombia?*

Objetivos

General

Comprender la subjetivación del rol de liderazgo en un grupo de líderes en organizaciones en Colombia.

Específicos

Comprender el significado de liderazgo en el contexto organizacional en el cual se encuentra el líder.

Identificar implicaciones subjetivas que se imponen a el rol de líder asignado y asumido.

Comprender las significaciones construidas alrededor del rol de liderazgo.

Marco de referencias conceptuales

La subjetivación del rol de liderazgo: una aproximación a su estado del arte

El siguiente trabajo tiene como propósito conocer el estado actual de las investigaciones relacionadas con la noción de líder mediante un proceso de subjetivación laboral. Para este fin se realizó una búsqueda de estudios relacionados con el tema a partir de las siguientes categorías: *liderazgo, significados del liderazgo, representación subjetiva, representación del liderazgo, dimensión imaginaria del liderazgo, implicaciones subjetivas, subjetivación laboral, noción de líder*. A continuación, se presentan los resultados de esta búsqueda con un total de 30 investigaciones, realizadas en diferentes idiomas: español, inglés, portugués y francés.

Con el fin de presentar los hallazgos del estado del arte relacionado con el tema descrito anteriormente, se realiza un balance de los resultados en las siguientes categorías: propósito general

de los estudios encontrados, tipo y diseño de estudio, sujetos participantes, técnicas de recolección y análisis de la información, principales resultados y hallazgos.

En relación con el propósito general de las investigaciones consultadas se evidencia una tendencia a analizar las prácticas de liderazgo y las características de quienes ocupan dichos cargos, con diferentes finalidades, García Solarte (2015); buscó formular un modelo de liderazgo, Aguirre León, Serrano Orellana & Sotomayor Pereira (2017); Sotelo-Barroso, J. Martínez Martínez (2010); Sánchez Reyes, Barraza Barraza (2015), Percepciones sobre liderazgo; Jiménez Rentería, (2007); Borjas de Xena (2011); Martín, Estepa y López (2012); Rojas y Restrepo (2013); Orejuela y Ramírez (2011); Odiardi Puro (2004); Agudelo (2021); Marques (2012); Cardona González (s.f.); los propósitos generales de sus investigaciones están relacionadas con un grupo específico de empleados, una organización en particular, un sector económico, género, ciudad, cargo ocupado y/o por el sector público-privado.

A diferencia de otros autores que su propósito general está orientado a describir algunos aspectos asociados al liderazgo, Wolf-Ridgway (2010), la presentación de sí mismo; Primi, Fabbro Spadari (2017), cambio de la definición de liderazgo en función del contexto, Franquiz (2019), la construcción subjetiva del liderazgo comunitario, Greyvenstein & Cilliers (2012), experiencias de liderazgo organizacional, Giraldo y Naranjo (2014); la evolución del concepto de liderazgo a nivel cronológico y el efecto de las variables históricas, sociales y culturales; Ganga, & Navarrete (2013); describen los enfoques más representativos del fenómeno de liderazgo y Burgos (2013), describe los factores psicosociales asociados a la vida de los empleados.

Se encuentra otro grupo de investigaciones que su propósito general se enfoca en la relación establecida entre líder y el concepto de relacionamiento, Lapierre, Naidoo y Bonaccio (2012); enfocado en el mentoring y el apoyo a los colaboradores, Rao, Tootell & Dickson (2021), se centra en el proceso de patrocinio, Smith (2016); Godoi, Cargnin y Uchôa (2017), manifestaciones

inconscientes en la relación líder-liderado; las dinámicas relacionales de los managers con los diferentes grupos de interés.

Específicamente se encontraron dos investigaciones en el que su propósito fue en función de recopilar bibliografía y/o conocimiento sobre el tema de liderazgo y organizaciones, Pérez Vilar & Azzollini (2013); revisión bibliográfica de los artículos científicos relacionados con la satisfacción laboral y Cortés, Hernandez y Pulido (2017); se enfocaron en establecer el panorama del conocimiento acerca del estudio de las organizaciones desde la perspectiva psicoanalítica del 2000 al 2017.

Por último, hay una serie de investigaciones enfocadas en la comprensión de ciertos conceptos asociados al liderazgo, entre esas se encuentran las siguientes, Escalda (2012), entendido el liderazgo como un elemento estructural de la organización, Cassinelli (2010), trabajo y su incidencia en la subjetividad, Apreciada (2006), las arquitecturas de poder organizacional.

El tipo de estudio y tipo de diseño de las investigaciones recopiladas se encontró que en su mayoría fueron estudios de tipo cualitativos, en muchos de estos no se especifica el diseño de investigación, a diferencia de Cortés, Hernández y Pulido (2017), Primi y Fabbro Spadari (2017) Orejuela y Ramírez (2011); en el que su diseño de investigación fue el análisis descriptivo y de contenido, Sánchez Reyes, Barraza Barraza y Franquiz (2019), su diseño fue fenomenológico, Greyvenstein & Cilliers (2012), hermenéutico.

Se encontraron otras investigaciones de tipo cuantitativo con un diseño de tipo descriptivo, entre estos están Agudelo (2021), Aguirre León, Serrano Orellana & Sotomayor Pereira (2017).

De tipo exploratorio se encuentran las siguientes investigaciones, Wolf-Ridgway (2010), Marques (2012) y Jiménez Rentería (2007).

El tipo de estudio de revisión bibliográfica fue usado en Cassinelli (2010); Pérez Vilar & Azzollini (2013); Burgos (2013); García Solarte (2015), Giraldo y Naranjo (2014).

En relación con los sujetos participantes de las investigaciones se puede concluir que en su mayoría son empleados de diferentes empresas, sectores económicos o países en particular, Martin, Estepa y López (2012); Godoi, Cargnin y Uchôa (2017); Smith (2016); Cardona González (s.f.); Primi y Fabbro Spadari (2017); Sánchez Reyes y Barraza (2015); Greyvenstein & Cilliers (2012); Franquiz (2019); Escalda (2012); Agudelo (2021); Aguirre León, Serrano Orellana & Sotomayor Pereira (2017); Wolf-Ridgway (2010); Marques (2012); Jiménez Renteria (2007); Lapierre, Naidoo y Bonaccio (2012); Sotelo-Barroso, Martínez (2010); Odiardi Puron (2004); Borjas de Xena (2011); Cassinelli (2010); Orejuela y Ramírez (2011).

En otras investigaciones los sujetos de investigación fueron datos de fuentes secundarias o estudios realizados, Ganga & Navarrete (2013); Cortés, Hernández y Pulido (2017); García Solarte (2015).

Referente a las técnicas de recolección de información y análisis, lo más utilizado son las entrevistas de diferentes tipos, a profundidad y/o semi estructurada Franquiz (2019), Cardona González (s.f.), Sánchez Reyes y Barraza Barraza (2015), Sotelo-Barroso y Martínez Martínez (2010), Godoi, Cargnin y Uchôa (2017), Rao, Tootell & Dickson (2021), Borjas de Xena (2011), Rojas y Restrepo (2013), Marques (2012), Escalda (2012), Martin, Estepa y López (2012), Orejuela y Ramírez (2011); Smith (2016).

En otros casos se utilizó el LPI, inventario de prácticas de liderazgo, Aguirre León, Serrano Orellana & Sotomayor Pereira (2017). Greyvenstein & Cilliers (2012), utilizaron un sistema psicodinámico de escucha. Otros usaron cuestionarios, Cassinelli (2010), Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), Lapierre, Naidoo y Bonaccio (2012), cuestionario, escala RISC y NOES, Agudelo (2021), inventario revisado de personalidad NEO PI-R.

Los principales hallazgos de estas investigaciones se encuentran que el ejercicio de liderazgo está relacionado con otros conceptos o variables, entre los cuales se destacan en García

Solarte (2015), Sotelo-Barroso y Martínez Martínez (2010), Escalda (2012), Sánchez Reyes y Barraza Barraza (2015), Jiménez Rentería (2007), Primi y Fabbro Spadari (2017), Martin, Estepa y López (2012), Rojas y Restrepo (2013), Ganga & Navarrete (2013) en el que el concepto de liderazgo es vinculado con el ambiente, la cultura organizacional, la posición que ocupa la comunidad y/o los clientes. Aguirre León, Serrano Orellana & Sotomayor Pereira (2017), resalta variables como la edad y antigüedad en el puesto influyen en la práctica del liderazgo, a diferencia de Marques (2012) que lo asocia al género femenino.

Franquiz (2019), deduce en su investigación la presencia de lo que se ha denominado un “ideal del yo” en el líder comunitario y el papel que cumple en los líderes. A su vez Borjas de Xena (2011), concluye que la labor de un líder consiste en proporcionar mecanismos formales para favorecer la influencia recíproca. El logro de objetivos, considerando su acción dentro del grupo, el líder como guía para el logro de estos, la competencia de liderazgo se centra en funciones orientadas a las tareas, planificación y organización del trabajo. Las representaciones, por ser formas de comprenderse y de ofrecerse a sí mismos y a los demás, son la clave de la comprensión de la cultura y de las identidades grupales y sociales.

Wolf-Ridgway (2010), concluyen en su investigación que ante la falta de un objetivo de transformación de la organización del trabajo muy ambicioso, da la oportunidad de proponer al director, un recurso para pensar su situación de trabajo, su relación con el trabajo, su relación con los demás, reconocer el poder de ocultamiento de sus ajustes defensivos y los riesgos que se encuentran asociados y por último, reconocer y desvelar en él los resortes subjetivos de las condiciones de posibilidad del placer en el trabajo.

Orejuela y Ramírez (2011), concluyen que el trabajo es una actividad social, con un valor más que instrumental, pues representa posibilidades de realización personal y profesional; en el

cual son más preponderantes, en su valoración subjetiva, los aspectos intrínsecos que los extrínsecos.

En otras investigaciones se reconoce la importancia de tener una visión más holística del concepto de liderazgo, Giraldo y Naranjo (2014), lo asocia a la calidad de vida y salud, Cardona González (s.f.) los efectos de placer y malestar en emprendedores, Cassinelli (2010), evidencia que el trabajo entendido como institución regula las relaciones sociales, permite un vínculo con otros y proporciona sentido a las tareas que realizan los sujetos en situación de trabajo, a través del reconocimiento y obteniendo así placer en su hacer.

Smith (2016) concluye la importancia de que los líderes tal como los colaboradores, deben tener redes de apoyo y soporte. Lapierre, Naidoo y Bonaccio (2012) resaltan la estrecha relación entre el concepto de si y el desarrollo de las responsabilidades, añadiendo el valor del soporte psicosocial.

Godoi, Cargnin y Uchôa (2017). Resaltan el lugar de la teoría psicoanalítica en los estudios organizacionales, posibilitando el pensar sobre si, sin la intención de completud, la subjetividad como recurso para la singularidad de las organizaciones.

Por lo anterior se concluye que el tema del liderazgo aún es vigente en el medio y el enfoque psicoanalítico para el estudio de este tema, todavía está en desarrollo, en especial en Latinoamérica, sin desconocer que es un fenómeno estudiado desde múltiples perspectivas y asociado a fenómenos como la cultura organizacional, el tipo de estructura jerárquica, las relaciones con el trabajo, colaboradores y entorno.

Rol de Liderazgo

El concepto de rol es definido por la real academia como: “papel, función que alguien desempeña”, es decir se otorga un lugar con un propósito definido, y para la palabra liderazgo, es descrita como “condición de líder, ejercicio y actividad del líder, situación de superioridad”, podría plantearse que es entonces una función otorgada a quien está en una posición de superioridad.

Es importante aclarar que la literatura muestra una amplia gama de definiciones y concepciones del liderazgo, para este trabajo se abordará el concepto desde una perspectiva de la subjetividad, es decir, la comprensión que cada individuo tiene ante el rol de ser líder.

Así como lo plantea Parisa (2016), quien señala que la aproximación al liderazgo desde el psicoanálisis es centrarse en las emociones y el rol que ocupa el líder en manejar estas emociones, hace una distinción entre líder y jefe, entendiendo el jefe quien se enfoca en lo racional, el orden y control, a diferencia del líder que se caracteriza por ser intuitivo, emocional, creativo, con pasión y visión. Es así pues que para el desarrollo de este trabajo se enfoca en el rol y en lo que representa para cada uno el rol de liderazgo y no se enmarca desde una concepción de una definición universal de liderazgo.

Desde una visión psicoanalítica, Bruneau (1991), cita a E. Roudinesco, quien hace alusión al planteamiento de Freud ante las concepciones de poder, el cual sitúa a el jefe, al soberano, al gran hombre, al príncipe, en el cual es visto al líder como un amo sin mando. Freud argumenta que hay dos enfoques para asumir el liderazgo, uno está basado en la subversión y resistencia y el otro en la sublimación, es decir en un tributo al líder, en el primero es visto como un jefe que es un lazo de subversión y furor y en el segundo es un enfoque de padre, fundador, enmarcado en un imperio o territorio.

Se podría plantear que es entendido como líder, aquel que asume un rol que demanda un amo sin mando o héroe, sublimador de la pulsión, que a su vez es exigido y demandado de control

y representación de la norma, es decir, si bien no hay una definición sobre liderazgo, si hay un ideal y un esperado, en que es controlador, representa la norma y va bajo su propia dirección.

Braunstein (1982), hace alusión que cuando se habla de rol, este es entendido como una serie de comportamientos o conductas manifiestas que se esperan de un individuo que ocupa un determinado lugar o estatus en la estructura social, los cuales no son producto de decisiones individuales o autónomas, sino que responden a las normas y expectativas asociadas a ese lugar, es decir a una concepción ideológica del contexto en el cual el sujeto está inmerso, en este caso en particular, se relaciona con el trabajo o la organización, en la cual se describen entonces una serie de comportamientos e ideales de cumplimiento, a través de una serie de actividades por medio de la norma y expectativa del lugar del trabajo ante los sujetos que asumen un rol de liderazgo.

Dejurs (2013), plantea que el trabajo no es solo una actividad productiva, sino que también es una oportunidad para el desarrollo personal y la realización, el trabajo es entendido también como una relación social en la cual se desarrolla una representación de desigualdad, poder, dominación, entonces, trabajar significa comprometerse con sí mismo, inmerso en un mundo jerarquizado, con la presencia de las luchas de poder. Por lo tanto, trabajar es más que realizar una función, es una experiencia humana que afecta la subjetividad del individuo y la relación de este con los otros.

Da Silva Junior & Zangari (2017), plantea citando a Malvezzi, que el siglo XXI, creó unas condiciones peculiares para la sociedad, a partir de las cuales el trabajo se reinstitucionaliza, incorporando por ejemplo la estructura de redes, la cual impacta significativamente la relación entre el yo y el otro y entre el hombre y el trabajo e impacta en la asignación de roles y responsabilidades.

Freud (1921) señala que en la vida anímica del individuo, el otro cuenta con total regularidad, como modelo, como objeto, como auxiliar y como enemigo, y por eso, desde el

comienzo mismo la psicología individual es simultáneamente psicología social, debido a que dicha construcción subjetiva esta dada por el interjuego de la relación entre dos.

Dejurs (2013) expresa que el trabajo de un jefe está específicamente unida a los demás y este resulta de su capacidad de asumir en el tiempo, frente a sus subordinados, la responsabilidad por sus decisiones y sus consecuencias, en la medida misma en que exista una voluntad colectiva de actuar juntos y de cooperar, son los actores de la deliberación y de la confrontación de opiniones los que más a menudo necesitan del arbitraje. Y que al final lo piden para que se ponga término a una discusión interminable de que se hace estéril, es decir es el rol de liderazgo aquel que media entre tiempo, colaboradores, toma de decisiones y arbitrariedad.

Dall'Asta (2013) destaca que la actual lógica de liderazgo, en muchos casos niega el trabajo como soporte o andamiaje, a su vez niega al líder como fuente de aprendizaje, salud y desarrollo para el sujeto, es un rol negado para “personalidades frágiles”, es así como, los procesos de subjetivación son en muchos casos bloqueados y la cooperación restringida a su sentido “débil”, imponiendo la lógica del que todo lo puede.

Las personas que ocupan este tipo de cargos pareciera ser, que deben de asumir una posición fuerte y contundente, ante un discurso económico basado en el éxito y la competencia, en el que hay que confluir una serie de emociones y singularidades, pero a su vez un control y éxito eficiente.

Ante estos planteamientos en el discurso de la economía, se perciben a su vez cambios en la comprensión de la relación yo-otro, yo-trabajo, Ramos (2000), expone:

los psicólogos organizacionales han recomendado nuevos estilos de liderazgo y métodos para aumentar la satisfacción del empleado, y han desarrollado modelos normativos para administrar las organizaciones. De este modo se fomenta la supuesta participación e implicación de los trabajadores en las decisiones organizaciones (El trabajador se visualiza a sí mismo como parte de la organización). (p.15)

Esta concepción de sentirse parte de la organización, tener una experiencia memorable en el trabajo, y ser el líder, se convierte en un rol que debe ser el puente entre la economía, la relación consigo mismo y con los otros.

Entonces, es un desafío para aquellos sujetos que hoy asumen el rol de líder, Lapierre, en el texto imaginario, administracao e lideranca (1989), plantea que lo imaginario es el elemento cualitativo más importante para la constitución de la personalidad de un individuo, se sirve del vínculo entre realidad interna de la persona y realidad externa, comprender esto permite entonces reconocer con facilidad la influencia entre lo imaginario de un administrador o líder sobre su manera de dirigir.

Sin embargo, como se ha expresado anteriormente no se puede separar tangencialmente el sujeto del trabajo, es el entramado entre el rol, el equipo de trabajo, la organización y el concepto de sí mismo, porque dicha relación es lo que posibilita tener una comprensión del rol del liderazgo.

Según Dall'Asta (2013), las nuevas formas de organización del trabajo se caracterizan por un aumento en la intensidad del ritmo de trabajo, en los cuales los empleados son sobre-responsabilizados sin una justificación adecuada, generando efectos en el ambiente de trabajo. Demandando entonces nuevos comportamientos y exigencias laborales que permitan una carga laboral que responda a la velocidad del mercado y a las demandas emocionales de los sujetos que están inmersos en esta lógica de trabajo.

A partir de esto, el sujeto que asume el rol de liderazgo toma relevancia, debido a que la organización no se puede comprender sin el grupo de sujetos que la conforman, Manrique Tisnés, Lopera Arbeláez, Pérez Patiño, Ramírez Castaño & Henao Galeano (2015), argumentan que cuando se deja de lado la dimensión humana, la cual es comprendida como el deseo singular de cada sujeto, se corre el riesgo de limitar las posibilidades de comprender la organización como un espacio discursivo, en el cual se entrelazan ideas, disciplinas, interés individuales, comunes, dicha

dimensión humana no solo enriquece de manera económica la organización, sino que también es fundamental para el funcionamiento eficiente y efectivo, siendo el deseo singular de cada uno lo que permite la sumatoria de la diferencia.

Beach (1997) expone que no tomamos decisiones solos, siempre estamos en relacionados con otros, pasamos la mayoría del tiempo con otras personas, familiares, amigos y colegas en el trabajo. Es así que la toma de decisiones y el rol de liderazgo es una actividad social que en la mayoría de los casos involucra otros individuos.

Para aquellos sujetos que asumen el rol de liderazgo, se les suma un desafío adicional, debido a que no solo hacen parte de una organización, está expuesto de forma consciente o inconsciente su deseo, sino que como lo plantea, es hacer frente a su propia construcción del rol de liderazgo, Lapierre (2018), en el texto gerenciar es crear:

Gerenciar como uno es, es hacer el duelo de la imagen del dirigente ideal que uno cree o quiere ser, el duelo de los modelos y recetas que podría aplicar siempre sin tener en cuenta las diferentes situaciones y especificidades de las personas. (p. 186)

Asumir el rol de liderazgo es entrar entonces en la lógica de varios discursos entre los cuales está el discurso propio, organizacional, cultural y económico, como se ha descrito anteriormente, lo importante es comprender la dualidad entre lo que se espera y lo que se es.

Lapierre (2018), plantea que los gerentes se están constantemente expuestos a mensajes que influyen en su comportamiento y perspectivas, incluso sin haber recibido una formación específica en liderazgo, es decir, asumen dichos mensajes e información y adoptan un enfoque moldeado por las expectativas que tienen sobre el rol de liderazgo en la organización en la cual pertenecen y en su entorno laboral.

Es entonces como la teoría expuesta permite pensar más allá del concepto liderazgo, el concepto del rol qué lugar ocupa en la subjetividad, el asumir este lugar de líder dentro de un contexto organizacional.

Lapierre, en el texto imaginario, administracao e lideranca (1989), señala que la personalidad de los individuos que ocupan un cargo de dirección tiene una influencia innegable sobre la forma de administrar las empresas, es decir las directrices, decisiones y acciones que marcan los caminos recorridos por algunas organizaciones no se explican solo por el proceso racional, o por un planteamiento estratégico, también se plasman un camino de deseos, convicciones, gustos e intereses personales de sus dirigentes, entre los cuales también están sujetos a los conflictos intrapsíquicos y los valores profundos que sostienen las acciones de los dirigentes.

Bruneau (1991) complementa estas ideas sobre el rol de liderazgo, expresando lo siguiente:

Hacerse su lugar en el mundo del trabajo requiere a veces tomar el poder allá donde eso parece justo, en función de las propias ideas y competencias, capacidad para sentirse con derecho, lejos de los títulos o de los diplomas en el bolsillo. Asumir el riesgo de hablar para decir no, para decir quiero, cuesta menos que decir sí. Compromiso del propio nombre en el no, que separa, que diferencia, desplaza, frustra, disgusta y pone un límite a los otros puntos instalación de una tensión entre la propia ambición y lo que esperan los otros, entre la propia voluntad y la imagen en la cual los otros nos colocan. (p. 51)

Es, así pues, como dentro de lo que es esperado que asuma una persona un rol, una serie de características esperadas y a su vez este rol tiene un tinte de quien lo asume, pero a su vez dicho rol ya tiene unos elementos claves para su comprensión, entre los cuales está el manejo de la frustración, el puente y la confluencia de los deseos de si, los otros y la organización.

Lapierre, en el texto ¿Enseñar el liderazgo o formar realmente líderes? (2018), lo explica de la siguiente manera:

el liderazgo es una dirección que proviene de la persona misma, de su interior. Cada uno de nosotros tiene una idea de lo que es el liderazgo y de las personas que podrían considerarse como líderes, por lo menos de modo intuitivo. Por ejemplo, se sobreentiende que la comunicación es un elemento central del liderazgo. Sobre esto hay un consenso universal. Hablar es un medio de comunicación con los demás, un individuo, un grupo, una multitud, etc.; mientras que escribir se “hace solo”. (p. 203)

Es decir, la forma como se media los diferentes actores del entramado del rol de liderazgo es por medio de la comunicación, es en el acto de comunicar, en el lenguaje, lo que da un tinte del rol de liderazgo, es a través de este que se regulan los deseos.

Freud (1921) en el prólogo, escrito por Rauzy, habla sobre el libro de Le Bon, el cual expone que cuando una afirmación se ha repetido lo suficiente, se forma “una corriente de opinión y sobreviene el poderoso mecanismo del contagio”. Señala que el conductor ha de creer en su propio mensaje y que la multitud siempre escucha al hombre voluntad fuerte. Es decir, en la comunicación y repetición se forja el rol de liderazgo.

Es así como cada sujeto va estructurando su rol de líder, su concepción y asume un estilo de estar, ser y hacer de la organización, como el rol de liderazgo también pone en cuestionamiento la pregunta por quien soy, en particular quien soy para el otro, que se espera este sea contextualizado o enmarcado en un entorno organizacional.

Dejurs (2012) sostiene que la gestión de la defensa entre lo que se prescribe y lo que realmente ocurre en la situación laboral es una parte esencial del trabajo. Esta gestión implica abordar situaciones que no han sido previstas por la concepción, planificación de una tarea, reconociendo que los percances, averías, fallas de funcionamiento, anomalías que ocurren en el trabajo se presentan como una resistencia del mundo hacia los procedimientos, la pericia, los conocimientos, la habilidad y de una manera más general el dominio científico técnico del proceso

de trabajo que los trabajadores aplican, dicha resistencia del mundo es una manera como se revela al trabajador lo real propiamente dicho.

Rol asignado y rol asumido

Para comprender los conceptos de rol asignado y rol asumido, se debe entender primero la organización en la cual el sujeto está inmerso, esta puede ser entendida como una sumatoria de grupos y sujetos.

Manrique Tisnés, Lopera Arbeláez, Pérez Patiño, Ramírez Castaño & Henao Galeano (2015), explican esto de la siguiente manera:

Cuando los sujetos singulares (personas) se reúnen articulando sus discursos orientados a la consecución de fines comunes, emergen sujetos plurales (grupos, equipos, comunidades, organizaciones), cuyas propiedades son diferentes a las de la suma de las personas singulares que los componen.

Es entonces, que una organización está compuesta por un colectivo o por grupos, que los une un fin común, pero en el cual no es una sumatoria de singularidades sino una interacción de dichas subjetividades.

Freud (1921) en su texto psicología de las masas y análisis del yo, expone que la masa, es entendida como un colectivo de sujetos, que están enmarcados en un mismo plano o bajo una misma directriz, lo expone como el individuo que es tratado como un miembro, de un linaje, un pueblo, de una casta, un estamento, una institución, es un integrante de una multitud organizada en forma de masa durante cierto lapso, y para determinado fin.

Soler (2007), explica que la masa freudiana es una masa consistente, unida, en la que el vínculo vertical de cada uno al jefe se une al vínculo horizontal de cada uno con cada uno. Es decir, que cada relación en interacción da un tinte diferente y su representación varía según la interacción y la conexión entre el deseo de si y el deseo del otro.

Es pues un colectivo de sujetos, que están unidos por una ideología organizacional y han de ser entendidos no como una sumatoria sino como una unidad, siendo a su vez un tejido de relaciones.

Cada organización tiene diferentes estructuras y estas permiten ciertas emociones, existen mecanismos para la expresión de malestar, conflicto, agresión, solidaridad y esto se manifiesta en la cultura organizacional, edificios, oficinas, logos, usos del lenguaje, mecanismos de comunicación, entre otros.

Lapierre, en Gerenciar es crear (2018), plantea lo siguiente:

En la práctica, cada uno, incluido el dirigente, se informa, construye sus propias teorías, sus propias líneas de conducta, tanto implícitas como explícitas en función de su situación, buscando definirla y comprenderla para actuar mejor, sin impedimento de servirse de las ideas de los demás. La gestión constituye un fenómeno que debe estudiarse con el mayor rigor posible, procurándose el tipo de “ciencia” adecuado a la complejidad de esta realidad. (p.184)

Es decir, no es solo lo que se dice sobre el contexto organizacional sino la interpretación que cada sujeto realiza sobre su lugar de trabajo, su rol y la interacción entre estos y los otros miembros.

Ante estas conceptualizaciones sobre el trabajo, su significado y exigencias Dall’Asta (2013), cita a Clot (2008), la cual expresa que la subjetividad en las organizaciones es requerida y rechazada a la vez, se promueve su liberación, se la prescribe, se busca subordinarla y disciplinarla y a la vez se la considera un residuo de la modernización, es decir, estamos ante una nueva dualidad entre una subjetividad, resaltar lo particular e individual de cada quien, pero, a su vez es rechazada, por la intención de una homogeneidad y categorización de los sujetos que están inmersos en el campo laboral.

Entonces, no basta con la interpretación propia de un solo sujeto, sino que dicha interpretación esta atravesada por su subjetividad de si y la del colectivo en el cual está inmerso, en este caso sería la organización en la cual se encuentra el sujeto.

Manrique Tisnés, Lopera Arbeláez, Pérez Patiño, Ramírez Castaño & Henao Galeano (2015) indican que las instituciones tienen un discurso fundacional, el cual regula, legitima conductas, practicas e incluso formas de vida. Además, involucran una estructura organizativa que coordina a los diferentes elementos para alcanzar metas epsecificas y llevar a cabo las funciones y actividades requeridas.

Sin desconocer que dentro de estas organizaciones hay sujetos, Gabriel y Carr (2022), señalan que los sueños de las personas, ansiedades, miedos, impulsos, emociones y fantasías son arraigados en las experiencias como miembros de una organización. Su sentido de preocupación y auto estima, el deseo de formar relaciones con otros, la habilidad de ser útiles en su trabajo, sus intereses y necesidades están profundamente modulados por la experiencia laboral, no es solo la ideología por sí misma sino la coexistencia de una ideología y de un conjunto de subjetividades, dándole una dinámica al trabajo.

Dall'Asta (2013), expone:

desde el punto de vista de la organización del trabajo no es posible aprehender al sujeto sino a través del vínculo subjetivo que establece con la actividad. El sujeto se singulariza en una historia social en una actividad que está orientada hacia su objeto, pero también hacia la actividad de otros con quienes comparte ese objeto, que son quienes contribuyen a dar dirección y sentido a la tarea. En el desarrollo de la actividad, la función del colectivo remite a la reorganización de la actividad por parte de los trabajadores, lo que supone deliberación y decisión con el fin de regular las acciones individuales, inscribirlas en un conjunto de reglas compartidas y en un marco de significación común. (p. 61)

Es así pues sé que se observa como empiezan a coexistir el sujeto y la organización, en el que pareciese que es un mismo significado, sin embargo, se comprende el rol asignado por la organización y el rol asumido por el sujeto.

Dejurs (2013) expone que el organigrama de una institución, de una empresa o de una administración depende de la organización prescrita, pero las relaciones jerárquicas es mucho más compleja, conjuga dimensiones humanas heterogéneas, la desigualdad y la autoridad, el renunciamiento y el entusiasmo. El reconocimiento y la legitimidad, la cooperación entre pares se funda en una actividad, es decir, que si bien hay unos roles y responsabilidades definidos desde la organización prescrita se debe incorporar las relaciones y dimensiones humanas.

Para situar el rol de liderazgo es entonces importante definir el rol asignado y el rol asumido, es decir, el deber ser preestablecido por la organización, lo esperado de quien ocupe dicho rol y como es asumido este rol por un individuo, es decir el cómo se asume, como el sujeto es, hace y está en la organización.

Para comprender el rol asumido y rol asignado, también se encuentra en la literatura el concepto de trabajo prescrito y trabajo real, es decir la relación que existe entre lo que se espera que haga y lo que se hace.

Dall'Asta (2013), plantea que es importante reconocer esa distancia entre lo prescrito y lo real del trabajo. Trabajar es hacer (en lo real, entendido desde lo que sucede) lo que nos dijeron que había que hacer (prescriptivamente), es decir, trabajar es asumir lo que se pide que se haga, en comparación con lo que se hace, señala que es importante analizar la actividad real, no lo prescripto sino lo que realmente pasa: Cuáles son las estrategias que usa el trabajador para adaptarse a lo real. Es decir, lo que se espera que haga en comparación con lo que el sujeto hace y como lo hace, poniendo en escena los deseos de si, la organización y los otros.

Para Dejours (2012), trabajar implica llenar el vacío entre lo prescripto y lo efectivo, el trabajo consiste en lo que el sujeto debe agregar a las prescripciones para alcanzar los objetivos asignados e incluso agregar algo de sí mismo para hacer frente a lo que no funciona, así siga de forma detallada la ejecución de las prescripciones.

Es así como el rol asignado señala una serie de responsabilidades y funciones y el rol asumido es como la persona hace frente a este rol y lo impregna de su propia subjetividad.

Subjetividad laboral

En el psicoanálisis se considera como eje central el lenguaje, este es articulador y medio, permite dar cuenta de lo inconsciente, es lo dicho y lo no dicho, la fórmula única que cada uno construye sobre sí mismo, es a través de estos que se deja entrever el deseo, la intención que tiene el sujeto, así como lo expresa Labraga (2005): “El lenguaje tiene una dimensión tal que reúne y transmite en sus estructuras constitutivas la ideología y la cultura de su tiempo y desconocerlo crea la ficción empobrecedora de psiquismos estancados y separados con supuestas autonomías totales” (p.308).

Orejuela Gómez (2011) citando a Lacan (1954, p. 57) expone que el sujeto, es concebido en relación con el lenguaje y orden simbólico, representado la noción del gran Otro, y no al margen de él: “les doy una definición posible de la subjetividad formulándola como un sistema organizado de símbolos, que aspiran abarcar la totalidad de una experiencia, animarla y darle su sentido” (p. 130).

Este nos permite evidenciar el peso que tiene el lenguaje para la comprensión de cada sujeto, pero a su vez el valor de los símbolos, la interpretación, el proceso analítico, la cultura y la inserción en el campo del Otro, o de quien regula dichos deseos por medio de la norma y el deber ser.

Para ampliar lo imaginario, Lapierre (1989) en el texto imaginario, administración e liderazgo, expone que los productos de la imaginación son elaborados del resultado de visiones o

proyecciones que construye el sujeto, a partir de los contenidos de significados, sean imaginarios o una realidad subjetiva, es decir, el psicoanálisis, no busca cuestionar si es verdad o no, pretende comprender la elaboración, que cada sujeto construye sobre un fenómeno o elemento, en que cada concepción es una construcción propia de cada sujeto en el que no se busca cuestionar su veracidad.

Se resalta a su vez el lugar dado a lo singular de la experiencia subjetiva, es decir, a cada uno, a cada realidad psíquica, tal como lo expresa Braunstein (1982): “Existe otra realidad, la realidad psíquica, que es el escenario de esta sórdida lucha entre el deseo infantil, sus representaciones pulsionales, las restricciones culturales, los procesos de represión y la producción de formaciones transaccionales o formaciones del inconsciente” (p. 61).

El psicoanálisis busca darle fuerza a lo singular de cada sujeto, a comprender cada sujeto como único, con un discurso propio de si y de su deseo, como lo expresa, Arnaud (2005), en el psicoanálisis particularmente, ninguna pregunta es considerada irracional, porque es el discurso, el lenguaje y la singularidad de cada sujeto que es lo esencial de este saber.

La teoría psicoanalítica responde al entramado de una serie de conceptos y comprensiones que se centran en la singularidad y determinación de cada sujeto, Manrique Tisnés, Lopera Arbeláez, Pérez Patiño, Ramírez Castaño & Henao Galeano (2015), señalan que un sujeto individual es un ser humano singular con una historia, unos valores, costumbres, intereses, en síntesis, tiene una forma única de incorporación de la cultura, es decir, tienen una forma particular de construir su propio discurso.

En el psicoanálisis, los otros, es decir los otros individuos, ocupan un lugar fundamental, dentro de esta misma perspectiva, aparece el concepto del otro y el “gran” Otro, en la cual se determina que el otro hace referencia al partenaire, es decir, aquellos que reciben el discurso, las palabras, los significados y el lugar del gran Otro, o el Otro con O mayúscula, el cual representa la ley, lo simbólico, como lo expresa Lacan (1969) en el seminario 16, habrá que extraer siempre el

universo de discurso, aclara que no es el significante, sino lo que se articula como discurso, lo que se totaliza de este, es lo que permite reconocer los otros y el Otro.

Los otros, son entendidos como los sujetos que están acompañando la experiencia del sujeto, tal como lo plantea Arnaud (2002), la problemática que se vincula con la existencia humana no está directamente relacionada con la experiencia intersubjetiva, que implica a otros sujetos, es decir, no es la sumatoria de discursos, es lo que representa para el sujeto el otro, el lugar que el sujeto le otorga a estos.

En este proceso de entendimiento de la subjetivación, también está incluido, el momento de vida, que plantea unos desafíos para los sujetos de la época, Hoedemaekers (2010), expone que en particular la edad, los momentos históricos, los órdenes sociopolíticos, institucionalizan un orden de coerción, autoridad simbólica y una necesidad de trasgresión fantasmática. Es decir, ese Otro, varía según la época y la interpretación que cada sujeto tiene de esta.

La subjetivación, nos permite comprender la forma como cada sujeto de una manera particular es atravesado por el lenguaje, de una manera singular y se las resuelve para asumir una posición ante los otros, el Otro y el mundo en general.

Pérez Arizabaleta, Orejuela y Vasquez (2019) adoptan una perspectiva que consideran tres aspectos fundamentales en el análisis de la relación trabajo y subjetividad, entre las cuales están: la singularidad del sujeto que trabaja, la importancia central del trabajo en la economía psíquica y la organización, entendida como un contexto de relaciones intersubjetivas y un marco simbólico que regula el orden de la interacción de estas.

Lapierre (2018), expresa que dichos procesos mentales son constituidos por imágenes interiores que se guardan de ciertas personas significativas, de memorias de informaciones que se conservan, ideas, abstracciones, constructos, visiones, explicaciones, interiorizaciones de la

realidad exterior, el discurso y el lenguaje es lo que cada uno reconoce e interpreta de lo que sucede a su alrededor.

Orejuela Gómez (2011), define la subjetividad como un proceso social que da sentido a nuestra realidad, como la percibimos y experimentamos en relación con nuestros deseos, expectativas y significados, es el resultado de una interacción entre lo interno y externo, lo simbólico y lo real, que se expresa a través del lenguaje. Siendo la subjetividad dinámica, evolutiva y se sitúa en un momento específico, es decir que puede ser susceptible o no de transformarse.

Es así, como cada sujeto teje un relato y una serie de significados, que le permiten construir un discurso frente a un fenómeno, síntoma, circunstancia o situación y se forja la constitución del sujeto, Labraga (2005), explica como cada sujeto construye su propia definición ante un mismo objeto, es decir se debe distinguir los diferentes discursos, relacionado con como el sujeto toma distintas posiciones con respecto al objeto, entendiendo en este caso el objeto como una situación, persona, evento o circunstancia.

Manrique Tisnés, Lopera Arbeláez, Pérez Patiño, Ramírez Castaño & Henao Galeano (2015), amplían el concepto de subjetivación, exponiendo que una mediación analítica tendrá en cuenta los deseos y apetencias de un sujeto singular, pero también los de los otros, así como las necesidades y tendencias de su entorno. Es decir, comprender una interacción social posibilita reconocer y dar un lugar a los deseos subjetivos de un sujeto, pero también su entretreído con el del entorno y los otros que lo conforman.

Hoedemaekers (2010), expone que hay que comprender la vía en la cual la subjetividad también es impactada por el lenguaje, el lugar que la fantasía ocupa en parte por la motivación, es decir como el discurso y la construcción de este da un lugar en los actos que realiza el sujeto en función de su deseo, el de los otros y el lugar en el que está inmerso.

La subjetividad, entonces es aquel concepto que acompaña el proceso de subjetivación y hace alusión a la intención de cada sujeto en tomar una posición y tener cierta estructura que le permite construir un discurso y comprensión de un fenómeno en particular.

Dall'Asta (2013), retomando a Martín del Campo (2005) plantea la subjetividad como una construcción individual que se centra en las percepciones, experiencias, aspiraciones, sentimientos, la cual direcciona en cierta medida la acción de los sujetos, sus prácticas, la organización de sus espacios y tiempos: “Hablar de subjetividad es hablar de la condición de los sujetos, de su índole, de sus peculiaridades, de aquello que los delimita y distingue del mundo de los objetos. La subjetividad como proceso es una escritura de sí mismo.” (p.195).

Dejurs (2012) expone que la subjetividad es, por una parte, las condiciones gracias a las cuales el mundo (materia, herramientas, objetos técnicos) puede ser apropiado por un sujeto, por otro lado, hace alusión a las variedades bajo las cuales se hace esa apropiación (como experiencia afectiva del cuerpo y no como representación cognitiva).

La subjetividad también puede ser entendida como objeto de estudio, Orejuela Gómez (2011), lo plantea de la siguiente manera, citando a Cano (1988, p. 90):

pensar en la subjetividad como objeto de estudio implica, ante todo, abordar al ser humano desde su naturaleza misma. Es decir, que se busque comprender la realidad tal como está definida por sus propios actores, lo cual se logra a partir de la significación e interpretación de un hecho psicológico que puede estar representado en situaciones de la vida cotidiana. Siendo así, la subjetividad sería la significación de la experiencia vivida y construida por el sujeto. (p.131)

Ahora bien, el lugar del trabajo, la organización en la cual está inmerso el sujeto y la construcción de la subjetividad, son conceptos claves para comprender la subjetividad laboral, Orejuela Gómez (2011), destaca la importancia de los significados que se le atribuyen al trabajo.

Según el autor, este se entiende como un actividad que proporciona una remuneración económica, contribuye a la realización personal y profesional, permite establecer un estilo de vida, es decir que el trabajo adquiere una dimesion subjetiva en terminos de satisfacción personal, profesional, es un indicador de autorrealización y fuente de estatus.

Es entonces el lugar de trabajo, el rol que se asume en un contexto laboral, elementos que le permiten al sujeto construir una serie de significados y una construcción de subjetividad laboral.

Estar inmersos en un contexto organizacional, permite pensar y reflexionar sobre el sujeto, su historia, los momentos clave, el discurso que ha construido sobre sí y la actividad que desempeña, lo cual permite plantear e identificar dicha serie de significados.

Bruneau (1991), cuestiona si la historia personal de un dirigente especialmente su infancia, su educación, sus lazos familiares, son determinantes en el éxito o fracaso de sus proyectos, en su dirección, en sus elecciones estratégicas de creación, desarrollo y transmisión de sus empresas, ante dicha cuestión, se parte del supuesto que es la subjetividad laboral lo que permite resolver este cuestionamiento, es decir, resolver que representa para el sujeto su rol, su lugar de trabajo y en su historia como esto ha impactado en su proceso y da cuenta de la construcción subjetiva.

Dall'Asta (2013), plantea de una manera muy clara el lugar de la subjetivación laboral, de la siguiente manera:

se propone dejar de preguntarnos por qué la gente se enferma (ya que parece evidente) y preguntarnos qué hacen los trabajadores para no enfermarse, cuáles son las estrategias que desarrollan para no enfermarse. Retomando el psicoanálisis lo que analiza la PDT son las estrategias individuales y colectivas de defensa frente al sufrimiento en el trabajo. El concepto de estrategias de defensa que desarrolla el Psicoanálisis comienza a aplicarse al mundo del trabajo con la PDT. (p.72)

Es así como emergen teorías que buscan resolver y comprender los conflictos intrapsíquicos que se emergen de dicho sujeto inmerso en un contexto organizacional, es decir, como cada sujeto construye su propia definición sobre el trabajo, entendida como la subjetividad laboral y para algunos dicha subjetividad laboral puede ser fuente de sufrimiento o para otros es un factor protector.

Tal como lo plantea Da Silva Junior & Zangari (2017), el yo, el otro, el mundo y el trabajo se relacionan, influyendo mutuamente en sus potencialidades, transformaciones, es así como las actividades de producción propician las competencias y generan un guion entre el individuo-otro-mundo-trabajo.

Ahora bien, es el sujeto quien se encuentra en el centro de la ecuación, desde esta perspectiva teórica es el núcleo, es la subjetividad y la construcción de cada uno sobre las implicaciones de su rol y su lugar de trabajo.

Orejuela Gómez (2011), lo describe de la siguiente forma:

En el proceso de subjetivación, en el que el individuo es un punto de confluencia entre lo más subjetivo y el conjunto de lo social y en el que las relaciones sociales juegan un papel preponderante, tenemos el trabajo como un campo particular y privilegiado de subjetivación. Esto responde a que es una actividad social cargada de sentido, con fines prácticos y funciones psicológicas, el trabajo es incorporado como símbolo cultural y socio históricamente situado. Pero, a la vez que el trabajo es determinante de la subjetividad de los individuos, es subjetivado por los mismos como actividad social a lo largo del tiempo. Esta particular relación, en la que el trabajo es a la vez causa y efecto subjetivo, hace indispensable que pensemos en la relación trabajo subjetividad. (p.129)

La subjetividad laboral entonces se puede entender como la manera en la que cada sujeto construye una serie de significados alrededor de lo que implica trabajar, la tarea asignada, la experiencia, los actores involucrados y la organización en la cual está inmerso el sujeto.

Por lo tanto, la subjetivación del liderazgo, no es solo una habilidad técnica, ni hace alusión al conocimiento que tiene el sujeto, sino que también está influenciado por la subjetividad y la representación que tiene cada sujeto sobre el ser líder.

La posición del liderazgo también se subjetiva, lo esperado y lo asumido, lo asumido hace alusión a la subjetividad. Según el caso hay brechas, tensión psíquica, diferencia grande entre lo que se espera y lo que puede ser o hacer el sujeto.

Método

Tipo de estudio

Esta investigación estuvo basada en el método cualitativo, consistió en la descripción y comprensión de un fenómeno, además, el estudio estuvo enmarcado de forma integral y el investigador tuvo una postura interpretativa para así poder comprender la noción de líder mediante un proceso de subjetivación del rol de líder en un grupo personas que asumen dicho rol en Colombia, por medio de la interpretación de acciones, lenguaje verbal, no verbal, análisis de la respuesta y tendencias personales (Hernández, et al., 2008.)

El tipo de investigación fue *descriptiva de corte transversal*, no solo se centró en un fenómeno en particular sino también en los componentes y dimensiones de la noción para así poder detallarlo y comprender su manifestación, la muestra fue tomada solo en un periodo de tiempo determinado.

Participantes

Las personas que participaron en esta investigación fueron 9 individuos que tienen un rol de liderazgo en una organización. La muestra fue seleccionada de forma intencional, sin realizar

distinción entre sexo, edad, nivel de estudio, tiempo de antigüedad, únicamente las personas debían de tener un rol de liderazgo.

Instrumentos

La recolección de la información se realizó por medio de entrevistas semi estructuradas, teniendo en cuenta las siguientes categorías de rastreo y análisis: noción de líder mediante un proceso de subjetivación laboral en un grupo personas que asumen dicho rol en Colombia.

Tabla 1

Relación entre objetivos específicos y categorías de rastreo de la información

<i>Objetivos específicos</i>	<i>Categorías de rastreo análisis de datos</i>
Comprender el significado de liderazgo en el contexto organizacional en el cual se encuentra el líder.	Significado de liderazgo en el contexto organizacional en el cual se encuentra el líder
Identificar implicaciones subjetivas que se imponen a el rol de líder asignado y asumido	Implicaciones subjetivas que se imponen a el rol de líder asignado y asumido
Comprender las significaciones construidas alrededor del rol de liderazgo	Significaciones construidas alrededor del rol de liderazgo

Fuente: elaboración propia.

Procedimiento

La investigación se realizó en tres fases, en la primera fase se desarrolló la *contextualización teórica*, con el propósito de dar a conocer el estado del arte en cuestión, en la cual se revisaron investigaciones relacionadas con la noción de líder mediante un proceso de subjetivación laboral,

se encontró que en Latinoamérica este tema no ha sido estudiado de manera profunda, seguido se construyó el marco teórico.

La segunda fase fue *el trabajo de campo*, la cual consistió en la construcción del instrumento de recolección de datos y la aplicación de este a los participantes de la investigación.

Por último, la tercera fase fue la *organización, presentación y análisis de datos* por medio de un análisis categorial de contenido, a partir de las categorías propuestas y las descripciones, significados, respuestas y ejemplos de cada categoría en relación con los objetivos específicos y el marco teórico (Hernández, et al., 2008). Para cumplir esta fase, se realizó la transcripción de las entrevistas, seguido de la diferenciación de contenido y asignación de este según las categorías establecidas para proceder con el análisis respectivo de cada una, se incluyen algunos fragmentos como evidencia empírica que fueron representativos para cada categoría, después se avanzó con la discusión de estos finalizando con las conclusiones de la investigación.

Análisis de datos

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas semiestructuradas realizadas a los 9 participantes. Iniciando con la información de la caracterización socio demográfica de estos, contenida en la tabla 2, seguida de la explicación de los resultados de acuerdo con las categorías de análisis previamente establecidas: significado de liderazgo en el contexto organizacional en el cual se encuentra el líder, implicaciones subjetivas que se imponen a el rol de líder asignado y asumido, Significaciones construidas alrededor del rol de liderazgo.

Tabla 2

Caracterización de los participantes

Participante	Edad	Escolaridad	Tiempo en la empresa	Tiempo en el cargo de líder
1	31 años	Pregrado	5 años	3 años

2	35 años	Maestría	6 años	3 años
3	31 años	Pregrado	6 años	8 meses
4	35 años	Pregrado	3 años	3 años
5	35 años	Especialización	7 meses	7 meses
6	27 años	Especialización	1 año	1 año
7	35 años	Maestría	1 año	1 año
8	38 años	Maestría	1 año	1 año
9	38 años	Maestría	6 meses	6 meses

Fuente: elaboración propia.

Significado de liderazgo en el contexto organizacional en el cual se encuentra el líder

En relación con *el significado de liderazgo en el contexto organizacional* en el que se encuentra el líder, se divide en dos subcategorías, por un lado, están las *características del rol de liderazgo* y por el otro *el contexto organizacional* en el cual se encuentra inmersa la persona. A continuación, se presenta dichas subcategorías en función del discurso de los participantes de la investigación.

Respecto a las *características del rol de liderazgo*, la mayoría de los participantes concuerdan que se le atribuye al rol adjetivos como apoyo, organización, planificación, cercanía, relacionamiento cercano y esto se pone en tensión con el cumplimiento de los objetivos, empoderamiento, autonomía, riqueza conceptual y conocimiento.

Así lo ilustra el participante 3, el cual dice lo siguiente:

siempre he percibido ese liderazgo en la compañía como muy desde motivar la autonomía de las personas, hacer que esas personas crezcan y que esas personas sean capaces de involucrarse como en ese mundo corporativo, sin necesidad de tener unas figuras tan jerárquicas como de pronto se ven en algunas empresas

Por otro lado, el participante 7, amplía esta concepción de la siguiente manera:

Es un liderazgo autónomo, es muy libre y se centra en brindarle, como todas las capacidades a los demás y la confianza para que ellos hagan sus propias, hoy tome sus propias decisiones y hagan las cosas que son mejores para la organización.

Entre los atributos que más se valoran dentro de la organización al rol de liderazgo, se evidencio que hay un énfasis muy marcado en el conocimiento técnico, el cumplimiento de los objetivos propuestos, el ser resolutivo y encontrar las soluciones a los problemas que se plantean. Tal como lo expresa Dejurs (2013), en relación con la organización prescrita y la organización efectiva.

Respecto al conocimiento técnico se observa de una manera muy precisa con el participante 1, que lo expone de la siguiente manera:

las personas técnicamente más capacitadas que llevamos más tiempo en la empresa en su momento, cuando necesitamos crecer, nos han ido entrenando en ciertas capacidades para poder liderar los equipos.

Complementando con el participante 2 que señala de una manera muy precisa esa mezcla entre resultados y nivel de relacionamiento:

valoran el trato, yo creo que el trato es un reflejo demasiado contundente como es el líder, pues, obviamente valoran que cumpla, que tenga resultados, es que yo siento peso, lo que hemos visto es que hay como una tendencia que sí es muy humano.

Como referente de liderazgo en la organización está muy marcado el jefe inmediato o el gerente general de las compañías, atribuyéndole descriptores como la flexibilidad, la orientación a las personas, la capacidad de escucha, son relaciones cercanas, genuinas, ecuanímes, respetuosas, basadas en la confianza.

El participante 4, hace alusión al gerente general de la compañía de la siguiente manera:

bueno, pero ya es mi percepción personal, no de la compañía, pues creo que un referente de líder es para mí, el primero que me viene a la cabeza es (gerente general), es un líder que todo el tiempo está desafiando a partir del rigor técnico, exige muchísimo rigor técnico, ósea, capacidad de vincularse, pero también es técnico y él mismo es un hacedor y propone mucho, desde el hacer, supongo que lo admiro.

Complementando con la respuesta del participante 6, el cual señala que si bien no es una figura activa en su cotidianidad es una persona con unos atributos que resalta:

es la fundadora, pues bien, ella no hace parte como del organigrama, si es como una luz dentro de la organización pues como indirectamente y ella tiene una forma de liderazgo como inspiracional que a mí me parece muy chévere, pues no eres el líder que ordena y no ejecuta, sino que también es una persona que quiere entender y que quiere conocer, que, si se tiene que meter al barro lo hace, pero también pues puede estar como desde esa posición estratégica y ver cómo desde arriba.

En este tema existieron dos respuestas a típicas en la cual un participante señaló a un compañero y otro expreso que aún no había encontrado un referente.

Participante 7, resalto un compañero:

un compañero que es par mío, por su capacidad de pensar diferente, cuando todos pensamos como vamos por la misma línea llega él dice de, pero por qué no hacemos algo, y con un pensamiento totalmente diferente, nos tumba todas las teorías y nos lleva pues como a hacer algo diferente.

Y el participante 8, expone lo siguiente: “No he encontrado un referente de líder, ni siquiera el presidente, a veces normalmente un tiene como referente el presidente, no, todavía no he encontrado esa persona”.

En términos del contexto organizacional en el cual las personas se encuentran inmersas se evidencia que si bien los 9 participantes trabajan en compañías de diferentes sectores económicos, tamaños, llevan en promedio 3 años en su rol y en la organización, las percepciones asociadas a la organización son muy similares, se encuentra que hay una valoración por el conocimiento técnico y por el nivel de relacionamiento, enmarcado en la experiencia que tienen las personas para ocupar el rol en términos de experticia conceptual y unas habilidades asociadas a la comunicación, respeto, trabajo en equipo y colaboración.

El participante 5, lo resume de la siguiente forma: “claramente unas competencias técnicas y que sea una persona que tenga un rol de liderazgo previo que cuenta con habilidades sociales o habilidades blandas. Que le permitan llevar al equipo a las metas o la consecución de objetivos”.

En síntesis, el significado de liderazgo en el contexto organizacional en el que se encuentra el líder, y relacionado con la teoría planteada por Bruneau (1991) está muy marcado por las exigencias de un relacionamiento con los otros, centrado en la cercanía, el respeto, la comunicación y a su vez por una necesidad de alcanzar los objetivos, los resultados, las metas propuestas a través de ese relacionamiento y del conocimiento técnico en cada área.

Implicaciones subjetivas que se imponen a el rol de líder asignado y asumido

La segunda categoría hace referencia al rol asignado y al rol asumido y se rastrea en términos de los imaginarios asociados al rol asignado y la construcción subjetiva sobre el rol asumido, en el rol asumido se aborda desde los significados y las estrategias diseñadas para asumir dicho rol.

Los imaginarios asociados al rol asignado se evidencio que la tendencia estaba en los desafíos de suficiencia, es decir, en términos de la capacidad del sujeto en poder ser capaz de comunicarse, relacionarse y cumplir con las responsabilidades y los objetivos propuestos. Entre los cuales el principal desafío a nivel personal se encontró que era la relación con las personas, se

hacían preguntas enfocadas en ser suficiente para el otro, en términos de apoyo, comunicación, guía, confianza, cercanía y nivel de respuesta acorde con lo que los otros necesitan.

El participante 1, resume los desafíos de la siguiente manera:

Para mí ese era uno de los retos más importantes también entonces el hecho de saber cómo voy a manejar el equipo como voy a comunicar, seré una jefe cansona, seré una jefe fastidiosa, me gustara ser líder, más que todo, era como el miedo a la incertidumbre, como el miedo a lo que no conocía y no sabía qué tal iba a ser.

Ante la suficiencia de sí, se señala con la respuesta del participante 3: “yo cómo voy a ser capaz de responder por un resultado que no depende únicamente de mí”.

Ante la importancia de la relación con los otros, se encuentra la siguiente descripción del participante 2:

no es sólo lo laboral, sino que tiene una familia, que tiene unos hijos, que tiene un montón de problemas adicionales a los del trabajo, entonces el primer aprendizaje, saque tiempo y entienda que quiere esa persona, su vida, qué le motiva a esa persona, cuáles son sus miedos, cuáles son sus temores, cuáles son sus motivaciones, que le gusta, que no le gusta.

Frente al rol asumido se presentaron sentimientos encontrados, es decir en su mayoría la respuesta fue asociada con algo emocionante, una sensación de realización, pero con temor y volvió a aparecer la inquietud sobre la suficiencia o la capacidad para asumir el rol, con una tendencia a sentirse observado y evaluado por los demás, así como lo plantea Lapierre (2108), en el texto gerenciar es crear.

Un tiempo después de asumir el rol sigue estando latente la sensación de ser responsable de los otros, por medio de unas demandas de apoyo, guía, escucha, cuidado, aparece la línea entre lo laboral y lo personal, surge un mayor compromiso hacia esa relación con los otros y comienza a disminuir el sentimiento de temor por la felicidad.

Se describe esta sensación ambivalente, con el participante 5:

Significó reconocimiento, inicialmente como mucho estrés, como que estaba tan enfocado en hacer las cosas bien o en pensar que estaba haciendo las cosas bien, acordes a lo que los demás esperaban que fue como de los retos más difíciles que sentía. Las primeras semanas me sentía ansioso, me sentía muy ansioso.

Ante la observación de los demás, el participante 6, lo señala de la siguiente manera: “Yo me sentía súper evaluada, me sentía que tenía, pues como todos los ojos encima como para ver si iba a ser capaz, y cómo lo que te digo, también uno está como temeroso, pues con toda la energía”.

Ante el sentimiento de felicidad, se observa de forma muy clara en el participante 9:

Hoy en día yo soy feliz. Yo estoy feliz siempre el desafío ha sido formar desde cero, procesos, equipos, siempre he llegado donde hay caos y esta vez, pues no fue la excepción, pero eso creo he ido recogiendo frutos de todos estos años de trabajo a nivel personal.

Se percibe que las estrategias están centradas en ese enfrentamiento interno y cuestionamiento permanente sobre la suficiencia, Dall’ Asta (2013), expone dicha dualidad, según los discursos se plantea la pregunta sobre de tomar una posición, decir que no, confrontarse, acostumbrarse a ser constantemente evaluado y observado.

Construyendo recursos o herramientas para adaptarse y acomodarse a esa sensación, en su mayoría acuden a un mentor, entendido como el líder, un psicólogo, hábitos de autoconocimiento, que permite esa reconciliación consigo mismo.

El participante 1, señala al líder inmediato: “mi jefe decía, como no venga, yo hablo con ellos y demás”.

Acudir a un externo, en el caso del participante 9: “Ha sido una cosa muy retadora a nivel personal, yo nunca dejo mi terapia, siempre en la vida, estoy en terapia porque creo que como una forma de entender todo lo que a uno le pasa en el día.”

Es reiterativo que es desafiante y difícil las personas, la relación con los otros, escuchar, comprender, depender de los demás. A excepción de tres casos que el desafío está más enfocado en la relación con la autoridad y con sus mismos líderes.

Y a su vez lo más fácil o simple en realizar esta es el asumir la responsabilidad, delegar y distribuir las funciones, comunicarse, llegar a acuerdos y construir.

El participante 8, expresa esa dificultad de relacionamiento con sus líderes:

yo como líder también tengo un jefe, entonces como de ahí para abajo yo trato de transformar y cambiar las cosas hacia un rumbo, pero que tengo un jefe muy tradicional que al final solamente le preocupa si la persona está sentada en el puesto o no, cierto, si son las 4:00 de la tarde y él es preocupado porque la persona esté sentada en el puesto, pero no si ya cumplió su objetivo o no, esas son cosas por ejemplo que me preocupa o me parecieron difíciles.

En síntesis, se percibe según Beach (1997), que el otro asume un papel protagonista tanto en el rol asumido como en el rol asignado y adicional como lo plantea Lacan (1969), esta misma relación pone en escena temores asociados a ser suficiente para el otro, pero a su vez el valor de ser reconocido por ese otro, a través de la consecución de los resultados y objetivos.

Significaciones construidas alrededor del rol de liderazgo

La tercera categoría se relaciona con la significación construida alrededor del liderazgo, entendida como la subjetivación laboral, es decir la construcción que cada uno elabora sobre su trabajo, en este caso en particular se divide en cuatro subcategorías, subjetivación del rol de liderazgo, subjetivación de los ideales de ser líder, subjetivación de lo que representan los otros y por último la estrategia que cada uno construye para hacer frente a dicha subjetivación laboral.

La subjetivación laboral asociada al rol de liderazgo se observa que hay una atracción muy marcada por el relacionamiento con las personas, compartir con otras personas, acompañar al

crecimiento de estas personas y a su vez se resalta que tienen en sí mismos unas habilidades de proactividad, autonomía, poder de resolución, capacidad para poner las cosas en orden, generar confianza.

El participante 5, señala la motivación de la siguiente manera: “Claramente un proceso de crecimiento a nivel profesional, el poder también retarme y ver mis habilidades.”

Ante la elección y sus capacidades el participante 9, señala lo siguiente: “Porque tengo la capacidad de entender los diferentes puntos, es decir, no tomar postura de manera parcializada, sino de entender todo lo que me está alimentando una situación y con base en eso tomar una decisión”.

Se destaca que son personas humanas, cálidas, cercanas, empáticas, resolutivas, comunicativas, proactivas, orientadas a la tarea, respetuosas que se preocupan por los demás; adicionando que aún tienen temas por trabajar y continuar fortaleciendo, en su mayoría se encontró el manejo de la inseguridad en sí mismo, el seguimiento y la dedicación permanente al equipo, aprender a poner límites, seguir diferentes ritmos de trabajo.

La descripción de sí mismo, se percibe de forma muy clara con esta definición del participante 1:

Pues yo esperarí describirme como una líder muy humana, en el sentido de muy empática, me gusta saber cómo está mi equipo y tratar de apoyarlos en lo posible, también de tratar de alinear como las fortalezas de equipo y los intereses dentro de lo posible al trabajo que están haciendo para que puedan desarrollarse a gusto profesionalmente. En oportunidades de mejora, para mí ha sido lo más difícil de ser líder, a parte de las personas ha sido aprender a delegar.

El ser líder, esta caracterizado por ser una fuente de inspiración, movilización por medio del servicio, la relación, el apoyo de los demás, se resalta la capacidad que debe tener para influir,

ayudar, apoyar y acompañar a los demás, se llega al consenso que es a través de esa relación con los demás y esa capacidad de movilizarlos como es debido el ser líder.

La definición de líder es entendida tal como lo expone el participante 6: “El líder, ser pues como un referente, es decir un motivador, un inspirador, un jalonador, a través de lo que se dice, de lo que se piensa, pues como de lo que se hace”.

Complementando con la definición del participante 7:

Generar como transformaciones en las personas, compartir y transferir ideas y conocimientos eso me parece muy importante y el líder finalmente tiene como una visión más desde arriba, más estratégica, no está metido como desde la parte operativa, me parece muy importante del liderazgo porque uno puede transversalizar temas, que uno en la operación no las tiene, entonces ese líder le aporta valor a la acción.

Por otro lado cuando se indaga sobre la relación con los otros, se evidencia que es muy valorado en las relaciones que han construido esa cercanía, empatía, la confianza en el vínculo, asumiendo una posición de apoyo, escucha e impactar en los demás pero a su vez sigue siendo relevante continuar fortaleciendo la autorregulación en términos de tiempo, ritmos de trabajo, hacer seguimiento, comprender la diferencia de cada miembro del equipo, poner a conversar la relación y la cercanía con la celeridad y demanda del cumplimiento de los objetivos.

El participante 8, señala de siguiente manera esa mezcla entre cercano y entendimiento de los otros:

valoran mi forma de ser humano, que soy muy cercano que trato de estar digamos que en el día a día para cuando ellos me necesiten, poder remover esos obstáculos y poder avanzar. Yo creo que me critican esa terquedad de querer sacar las cosas adelante y rápidamente y a veces eso incluso genera una presión en la misma gente de que no es para mañana sino para ayer, lo que hace que el equipo vaya mucho más rápido. Esa presión digo yo.

Asumir el rol de liderazgo ha implicado tener un aprendizaje en la comunicación, la escucha activa, el manejo de las relaciones cercanas, la empatía y comprensión del otro y también se resalta la importancia del asumir el rol responde a una motivación personal, es decir para asumir el rol ha de estar en sintonía con la motivación personal de generar lazos con los otros.

En términos de aprendizaje, se evidencia de la siguiente manera con el participante 3:

Yo creo que a mí sí me ha implicado como aprender, sobre todo desde cómo desde esa inteligencia emocional o no sé cómo se le dice, a tomar las cosas con más calma, porque yo sí por lo general, pues tiendo como a ser más ansiosa, pues que manejar las cosas de manera relajada, entonces ha implicado, pues como que aprenda a manejar más esa ansiedad.

Complementando con el consejo del participante 9:

Revise su propósito de vida personal, reconozca si lo que implica ser líder se conecta con lo que lo hace feliz, que lo haga desde el entendimiento de si lo hace feliz y no desde el ego de ocupar una posición, porque al líder no lo hace la profesión que ocupa.

En conclusión, así como lo expresa Orejuela Gómez (2011), acerca de la subjetividad laboral, se concluye que la relación con los otros es una de las características más relevantes que se encontró en esta investigación, es por medio de esta relación con los otros que se construyen los imaginarios, percepciones y emociones que permiten que los individuos construyan su propia forma de asumir el rol de líder y diseñar su estrategia de evidenciar el rol de liderazgo.

Conclusiones

La presente investigación abordó la subjetivación del rol de liderazgo en un grupo de líderes de organizaciones en Colombia, a partir de la respuesta de los objetivos inicialmente planteados; que se abordaron por medio de las categorías de análisis: *Rol de liderazgo y contexto organizacional, Implicaciones subjetivas sobre el rol asignado y asumido y Subjetivación laboral.*

En relación con *el rol de liderazgo y contexto organizacional*, se encontró que dicho rol está muy marcado por un relacionamiento centrado en la cercanía, confianza, respeto, empatía y a su vez la consecución de los resultados, el alcanzar las metas y objetivos propuestos. Lo cual se encuentra en coherencia con los resultados presentados por Sotelo-Barroso y Martínez Martínez (2010), el cual plantea la interacción entre la subjetividad y las implicaciones del relacionamiento con la angustia o preocupación derivada de la obtención de resultados; Escalda, R. (2012). Plantea que el liderazgo debe asegurar el sostenimiento de la organización desde una cultura centrada en objetivos y en símbolos o representaciones, Rojas y Restrepo (2013), señala que es una mezcla entre las propuestas teóricas sobre el estilo de liderazgo y las expresiones precisas de la realidad organizacional de los líderes.

En relación con *Implicaciones subjetivas sobre el rol asignado y asumido*, se concluye que los otros ocupan un papel protagónico tanto en la asignación del rol como en el asumir el rol, en el que aparece la pregunta y el hacerse cargo de esta, en relación con la suficiencia y capacidad para suplir todas las necesidades y exigencias de los colaboradores y de la organización. Lo anterior se encuentra en coherencia con García Solarte (2015), el cual plantea que el ejercicio del liderazgo no es una labor exclusiva del líder, sino que también intervienen una serie de dimensiones que permiten garantizar que se visualice el liderazgo como un todo, desde las características del ambiente hasta la influencia que se tiene sobre los clientes y la comunidad, Greyvenstein & Cilliers (2012), señalan que el otro hace valoraciones de la experiencia con sus líderes en términos de bueno o malo, proyectando no el conocimiento técnico sino como la persona asume el rol de liderazgo, Lapierre, Naidoo y Bonaccio (2012), para un buen ajuste los líderes han de tener un concepto de sí mismo más fortalecido que les permita alcanzar los resultados propuestos.

Con respecto a la *Subjetivación laboral*, se resalta que es por medio de la relación con los demás como se construye y evalúa la significación de ser líder adicionando la intensidad y el deseo

de si para asumir el rol de liderazgo. Esto se vincula con los hallazgos de investigación de Godoi, Cargnin y Uchôa (2017), el psicoanálisis permite pensar y comprender desde la construcción que cada uno hace y no relativiza con una regla general, Cassinelli (2010) y en la misma sintonía Orejuela y Ramírez (2011) El trabajo es una actividad social, con un valor más que instrumental, pues representa posibilidades de realización personal y profesional, Cortés, Hernández y Pulido (2017), un camino alternativo que asuma las subjetividades laborales como su foco central de análisis, dejando atrás concepciones marcadas por un lucro netamente económico encargado de sesgar y muchas veces pasar por alto las condiciones laborales del sujeto trabajador.

En relación con el problema de investigación que orientó este trabajo se concluye que la subjetivación del rol de liderazgo en un grupo de líderes en organizaciones en Colombia, está muy marcada por la pregunta sobre la suficiencia de sí, la capacidad y las habilidades para responder a la relación con los otros y el cumplimiento de los objetivos.

Es importante mencionar que el estudio estuvo limitado por las capacidades y conocimientos lingüísticos del investigador en la lengua francesa, sin desconocer que en dicha lengua se han desarrollado múltiples investigaciones y desarrollo de teorías en relación con la subjetivación laboral.

Respecto a las recomendaciones para futuras investigación, es importante resaltar que la representación del gerente general, socio fundador o líder inmediato está muy marcado sobre el ideal de líder, por lo que para futuras investigaciones se podría pensar en el valor que ocupa esta representación imaginaria en la construcción del ideal.

En cuanto al valor práctico de este estudio, se puede decir que los hallazgos evidencian que es relevante incluir en los procesos de desarrollo de líderes el concepto de relacionamiento, empatía, manejo de las relaciones y marcación de límites y el impacto de estos en la consecución de los resultados.

Referencias

- Agudelo, B. E. (2021) rasgos del liderazgo femenino en fundaciones del valle del cauca. *Revista escuela de administración de negocios*, (91). DOI:
<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3025>
- Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., & Sotomayor Pereira, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad [seriada en línea]*, 9(1), pp. 187-195. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Apreciada, M. (2006). *Os precursores do jovem executivo na arquitetura do poder das organizações sob o ponto de vista psicanalítico*. Tesis de grado. Universidad de São Paulo.
- Arnaud, G. (2002). The organization and the symbolic: Organizational dynamics viewed from a Lacanian perspective. *Human Relations*, 691-716.
- Arnaud, G., & Vanheule, S. (2005). The division of the subject and the organization: A Lacanian approach to subjectivity at work. *Journal of Organizational Change Management*, 359-369.
- Beach, L. R (1997). *The psychology of decision making, people in organizations*. SAGE publications. California, United States of America.
- Bedoya, M. (2018). *La gestión de sí mismo, ética y subjetivación en el neoliberalismo*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Borjas de Xena, L. (2011). La competencia de liderazgo en gerentes venezolanos. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 21(2), pp. 141-152
Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- Braunstein, M. P. (1982). *Psicología: ideología y ciencia*. Mexico, Siglo XXI editores.

- Braunstein, N, Partecnac, M, Benedito G, Saal, F. (1982) *Psicología: ideología y ciencia*. Mexico, Siglo Vientiuno Editores.
- Bruneau (1991). *Psicoanálisis y empresa*. Ediciones Garnica.
- Burgos, M. (2013). *Las lógicas de control en la organización desde una perspectiva psicodinámica*. Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Sociales.
- Cardona González J. (s.f.). *Vivencias de placer y malestar en el trabajo de un grupo de emprendedores de la ciudad de Medellín*. Universidad EAFIT, Colombia.
- Cassinelli, M. (2010). *Algunas incidencias en la subjetividad*. Universidad de Belgrano. Buenos Aires Argentina.
- Cortes, M.; Hernández, V. y Pulido, C. (2017) *¿Que sabemos de las organizaciones según el psicoanálisis? Informe de investigación*. Bogotá, Universidad Javeriana.
- Da Silva, N, Zangari W (2017). *A psicologia social e a questão do hífen*. Blucher, Open access. São Paulo.
- Dall'Asta, A. P. (2013). *Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos*. Cordoba: Licencia Creative Commons.
- Dejours, C. (2012). *Sexualidad y trabajo*. Buenos Aires, Ed Topía.
- Dejours, C. (2013). *Trabajo y emancipación*. Buenos Aires, Ed. Topía.
- Escalda, R. (2012). *El liderazgo como elemento estructural de las organizaciones, un estudio para la comprensión del liderazgo en distintos tipos de organizaciones*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Rosario.
- Franquiz, G. (2019). *Construcción subjetiva del liderazgo comunitario como modo de vida*. Universidad Central de Venezuela.
- Freud, S. (1921). *Psicología de las masas y análisis del yo*. Buenos Aires, Ediciones Amorrortu.

- Freud, S. (1915). *Lo inconsciente*. Edición electrónica de www.philosophia.cl / Escuela de Filosofía Universidad ARCIS.
- Gabriel, Y. y Carr, A. (2002). Organizations, management, and psychoanalysis: an overview. *Journal of managerial psychology*, 17(5), pp. 348-365.
- Ganga, Francisco, & Navarrete, Erwin (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Gaceta Laboral*, 19(1), 52-77. [fecha de Consulta 21 de marzo de 2022]. ISSN: 1315-8597. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33626721007>
- García Solarte, M. (2015). *Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales*. (Vol. 11), p. 60-79, <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- Giraldo, D, Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Bogotá, Universidad del Rosario.
- Godoi, C. Cargnin, F. Uchôa, A. (2017). Manifestações inconscientes na relação líder-liderado: contribuições da teoria psicanalítica aos estudos organizacionais. *Cadernos EBAPE.BR*. 15. 599-614.
- Greyvenstein, H., & Cilliers, F. (2012). Followership's experiences of organizational leadership: A systems psychodynamic perspective. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 38(2), Art. #1001, 10 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v38i2.1001>
- Hoedemaekers, C. C. (2010). *Lacan and Organization*. mayflybooks.org.
- Jiménez Rentería, M. (2007). *La subjetivación de la experiencia laboral en trabajadores mexicanos*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Labraga, M. (2005). Del sujeto y las derivas de la subjetivacion. De Freud a Lacan. *Revista Uruguaya de psicoanálisis*, 299 - 317.

Lacan, J (1964). *Seminario 11. Los cuatro conceptos fundantes del psicoanálisis*. Buenos Aires, Siglo XXI.

Lacan, J (1969). *Seminario 16. De otro al otro*. Buenos Aires, Siglo XXI.

Lapierre, L.; Naidoo, L. y Bonaccio, S. (2012). Leaders' relational self-concept and followers' task performance: Implications for mentoring provided to followers. *The Leadership Quarterly*, 23(5), Pages 766-774. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.01.001>

Lapierre, L. (2018). ¿Enseñar el liderazgo o formar realmente líderes? *Red Pilares*, 194-205.

Lapierre, L. (2018). Gerenciar es crear. *Red Pilares*, 180-193.

Lapierre, L. (1989). Imaginário, administração e liderança. *Revista de Administração de empresas*, 5-16.

Manrique Tisnés; Lopera Arbeláez; Pérez Patiño; Ramírez Castaño & Henao Galeano (2015). *Clínica analítica de las organizaciones. Colección psicología entre la teoría y la práctica*. Bogotá, Editorial Sanblo.

Marqués, R. (2012). *Um estudo sobre a liderança feminina: motivação, bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho*. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Universidad e do Algarve. Portugal

Martin, A.; Estepa, D. y López, Y. (2012). *Significados de liderazgo que construyen los miembros de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogotá*. Bogotá, Facultad de Psicología. Universidad Santo Tomas.

Odiardi Puron, L. (2004). *El significado psicológico del liderazgo en cuatro grupos de ejecutivos mexicanos, usando redes semánticas*. México, Universidad Iberoamericana.

Orejuela Gómez, J. Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9, pp. 125-144.

- Parisa Dashtipour, B. V. (2016). Christophe Dejours' psychodynamic theory of work and its implications for leadership. *32nd European Group for Organization Studies colloquium*. Naples: HAL, open science.
- Pérez Vilar, P. S., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral / Leadership, teams, and collaborative groups: its relationship with job satisfaction. *Revista de Psicología (PUCP)*, *31*(1), 151–169.
- Primi, T. Fabbro Spadari, G. (2017). Concepções de liderança em diferentes contextos: Empresarial, social e educacional. *Revista Sul-Americana de Psicologia*, *5*. 55-83.
- Ramos, T. G. (2000). *La psicología industrial/Organizacional ¿Para que? Apuntes sobre la historicidad de P I/O para un analisis discursivo en la era post trabajo*. Madrid.
- Rao, V., Tootell, B., & Dickson, A. (2021). Rethinking the Impact of Organizational Sponsorship with Lacanian Theory. *Advancing Women in Leadership*, *40*(1), 1–12.
- Rojas, L. Restrepo, L. (2013). *El liderazgo: entre la teoría, los imaginarios y la realidad en la organización*. Trabajo de grado maestría en desarrollo organizacional. Medellín, Universidad EAFIT.
- Sampieri Hernández, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2008). *Metodología de la investigación*. México, McGraw-Hill Interamericana.
- Sánchez Reyes, J. Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, *11*(4), pp. 161-170. Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México.
- Smith, S. (2016). Leadership, through Loss and Change: Management of Change Viewed as Challenges within a Couple Relationship. *Journal of Social Work Practice*, *30*(3), 283–296. <https://doi.org/10.1080/02650533.2016.1215973>
- Soler, C. (2007). *De un trauma al Otro*. Asociación del Foro Lacaniano de Medellín.

Sotelo-Barroso, J. Martínez, A. (2010). *Identidad, subjetividad y competitividad. La orientación a resultados en líderes de una empresa de calzado en León, Gto.l.* V Congreso Internacional de Sistemas de Innovación para la Competitividad.

Wolf-Ridgway, M (2010). *Los aportes de la clínica del trabajo al análisis de la presentación de sí mismo» en el director de empresa.* Tesis doctoral en Psicología. París, Conservatoire National des Arts et Métiers.

Anexo 1: Propósito, Estructura y Protocolo del instrumento

Propósito

Qué: Indagar acerca de la noción del rol de liderazgo en un grupo de líderes en organizaciones en Colombia

Cómo: A través de una entrevista semiestructurada desarrollada individualmente.

Para qué: Para comprender la subjetivación del rol de liderazgo en un grupo de líderes en organizaciones en Colombia.

En quienes: En un grupo de personas que han asumido el rol de líder.

Dónde: en Colombia

Cuando: Entre los meses de octubre de 2022 y marzo de 2023.

Anexo 2: Estructura del instrumento de indagación sobre

La subjetivación del rol de liderazgo en un grupo de líderes en organizaciones en Colombia

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS DE RASTREO	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS
Comprender el significado de liderazgo en el contexto organizacional en el cual se encuentra el líder	Significado de liderazgo en el contexto organizacional en el cual se encuentra el líder	Características de rol de liderazgo	¿Qué caracteriza el liderazgo en su organización?
			¿Qué valoran en su empresa de los líderes?
			¿Quién es para usted un referente de líder en su empresa? ¿Por qué?
		Contexto organizacional	¿Cómo eligen a los líderes en su organización?, ¿Cuál es el perfil de líder (características y competencias) por las que eligen a alguien como líder?
Identificar implicaciones subjetivas que se imponen a el rol de líder asignado y asumido	Implicaciones subjetivas que se imponen a el rol de líder asignado y asumido	Imaginario asociados al rol asignado	¿Cuáles eran los desafíos que creías ibas a tener como líder antes de asumieras el cargo, que creía que le iba a tocar hacer, trabajar o desarrollar en ti?
			¿Cuáles desafíos te imaginabas a nivel personales que ibas a tener que enfrentar como líder?
		Significaciones del rol asumido	¿Para ti que significó ser designado como líder? (¿Cuéntame las cosas que pensaste y sentiste en las primeras Semanas de ese nombramiento tuyo?)
			¿Qué significa para ti ahora un tiempo después haber sido asignado como líder?
		Implicaciones y estrategias sobre el rol asumido	¿Qué temores y fantasmas ha enfrentado en su rol de liderazgo? ¿Cómo ha enfrentado estos temores?
			¿Qué ha sido lo más difícil de ser líder? ¿Cómo lo ha resuelto? ¿Qué ha sido lo más fácil?
Comprender las significaciones subjetivas construidas alrededor del rol de liderazgo	Significaciones construidas alrededor del rol de liderazgo	Subjetivación laboral del rol de liderazgo	¿Qué te motivo a asumir la posición de ser líder?
			¿Por qué crees que fuiste elegido?
			Si tuvieras que describirte como líder en términos como de fortaleza, oportunidades de mejoras ¿cómo te describirías?
			¿Qué significa para ti ser líder?
			¿Qué es lo más importante para ti de ser líder?
			¿Hablemos de tu equipo, de tus colaboradores, como crees que ellos te describirían como líder? ¿Que valora que te critican, que qué crees que tiene que mejorar?
¿Qué te ha tocado aprender y desaprender para poder ser líder?			

**Anexo 3: PROTOCOLO DE ENTREVISTA SOBRE NOCIÓN DE LÍDER Y
SUS SIGNIFICADOS MEDIANTE UN PROCESO DE SIGNIFICACIÓN
SUBJETIVA EN UN GRUPO DE PERSONAS QUE ASUMEN DICHO ROL EN
COLOMBIA**

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre:

Edad:

Cargo:

Antigüedad en el cargo:

Antigüedad en la empresa:

Nivel educativo:

Profesión:

Características de rol de liderazgo

¿Qué caracteriza el liderazgo en su organización?

¿Qué valoran de los líderes en tu organización?

¿Quién es para usted un referente de líder en su empresa? ¿Por qué?

Contexto organizacional

¿Cómo eligen a los líderes en su organización, como deciden qué persona va a ocupar un rol de liderazgo? ¿Cuál es el perfil de líder (características y competencias) por las que eligen a alguien como líder?

Imaginario asociados al rol asignado

¿Cuáles eran los desafíos que creías ibas a tener como líder antes de asumir el cargo, que creía que le iba a tocar hacer, trabajar o desarrollar en ti?

¿Cuáles desafíos te imaginabas a nivel personales que ibas a tener que enfrentar como líder?

Significaciones del rol asumido

¿Para ti que significó ser designado como líder? (¿Cuéntame las cosas que pensaste y sentiste en las primeras Semanas de ese nombramiento tuyo?)

¿Qué significa para ti ahora un tiempo después haber sido asignado como líder?

Implicaciones y estrategias sobre el rol asumido

¿Qué temores y fantasmas has enfrentado durante este tiempo como líder? ¿Cómo ha enfrentado estos temores?

¿Qué ha sido lo más difícil de ser líder? ¿Cómo lo ha resuelto? ¿Qué ha sido lo más fácil?

Subjetivación laboral del rol de liderazgo

¿Qué te motivo a asumir la posición de ser líder?

¿Por qué crees que fuiste elegido?

Sí tuvieras que describirte como líder en términos como de fortaleza, oportunidades de mejoras ¿cómo te describirías?

¿Qué significa para ti ser líder?

¿Qué es lo más importante para ti de ser líder?

¿Hablemos de tu equipo, de tus colaboradores, como crees que ellos te describirían como líder? ¿Que valora que te critican, que qué crees que tiene que mejorar?

¿Qué te ha tocado aprender y desaprender para poder ser líder?

¿Si tuviera que aconsejar a una persona que va a asumir un rol de líder que le dirías?

Universidad EAFIT

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es proveer a los participantes de esta investigación una explicación de la naturaleza de esta, al igual que su rol como participantes.

Título del trabajo de investigación: Subjetivación del rol de liderazgo en un grupo de líderes en organizaciones en Colombia

Investigador Principal: Adelaida Parra González

Esta entrevista hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que desarrollo en la Maestría en Psicología del trabajo y las organizaciones de la Universidad EAFIT.

Algunas consideraciones:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la entrevista será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.
- La intervención del entrevistado será anónima en la consolidación de la información.
- La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el entrevistado responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el entrevistador. También podrá entregar información adicional que considere pertinente para el objeto de la investigación.

- Concedo que la entrevista sea grabada, lo cual se requiere para la labor de transcripción y análisis de la información.
- Este consentimiento es válido para todas las entrevistas relacionadas con el tema, pues en ocasiones se puede requerir más de una entrevista.

Nombre: _____

Firma: _____

CC: _____

¡Agradezco su sincera participación!