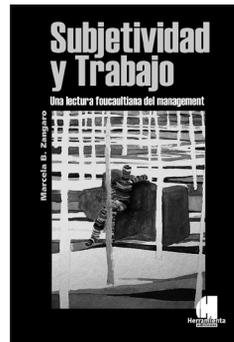


provoca genera gran inestabilidad en las instituciones públicas y de paso favorece enormemente la transición de los grupos privados al negocio bananero. La reconstrucción que Espinosa realiza sobre las relaciones entre los actores de aquel entonces tapa un importante agujero de historia económica del país y contribuye a desmontar el imaginario dominante al romper con esta visión de empresas funcionando de manera óptima en el mercado al margen de lo público.

La situación de los campesinos en este auge y posterior reacomodación es analizada en los capítulos 20 y 21. Con la avalancha de actores dispuestos a adelantar crédito para los cultivos, el fomento se independiza del arriendo, siendo el primero condición necesaria para el último. «El fomento pasa a ser el referente universal de la producción regional», lo que agudiza las condiciones de precarización y explotación campesinas terminando por consolidar una gran masa de trabajadores rurales itinerantes (p. 498). Por otro lado, el malestar campesino por la miseria vivida en el campo había estimulado al Estado a impulsar las cooperativas y facilidades de acceso al crédito a este sector —aunque con poco éxito—. El apoyo de algunas instituciones públicas —sobre todo del Banco Nacional de Fomento— y la presión de los trabajadores del campo comienza en 1944 a inquietar a los sectores dominantes, entre los que comenzó a correrse el rumor «de que se van a parcelar las haciendas cultivadas del litoral» (p. 504). La presión de estos grupos contribuyó a que el apoyo estatal al movimiento cooperativo fuera paulatinamente abandonado, lo que significó la clausura de las iniciativas puestas en marcha. El carácter oligárquico del Estado se revela de esta manera, al orientar claramente sus políticas en favor de un reducido grupo e ignorar las demandas del grueso de los que trabajan en el cultivo.

La obra de Espinosa es un aporte valiosísimo en la difícil tarea de profundizar en el pasado para desenmascarar sus aspectos ocultados. El detallado trabajo de análisis y relación entre los actores en disputa es quizás la constante más significativa del texto. Una invitación a rebuscar en esos olvidos activamente producidos y funcionales a intereses hegemónicos. Todo un ejemplo, a partir de la investigación histórica, de cómo reconstruir la memoria de un sector tan importante para el país, y en el que muchas de las opresiones que el autor relata siguen operando aún hoy día.

Iñigo Arrazola
Universidad Central del Ecuador



Marcela Zangaro

SUBJETIVIDAD Y TRABAJO. UNA LECTURA
FOUCAULTIANA DEL MANAGEMENT

Herramienta, Buenos Aires (2011)
216 págs.

¿Qué tan auténtica es la imagen de satisfacción que rodea el mundo del trabajo en el discurso gerencial? ¿Somos artífices de las ideas

que tenemos sobre la felicidad? ¿Es posible el bienestar en el marco de una vida desequilibrada, con la balanza inclinada hacia la satisfacción de las necesidades de valorización del capital mediante el trabajo?

Éstas son algunas de las preguntas que dejan las reflexiones de Marcela Zangaro en su libro *Subjetividad y trabajo*. Una lectura foucaultiana del management, en el que disecciona el discurso del management. Para ello utiliza las herramientas metodológicas planteadas en el trabajo de Michael Foucault y las pone en diálogo con la crítica de la economía política y los aportes de Antonio Gramsci respecto de la cultura y la hegemonía.

La autora es investigadora de la Universidad Nacional de Quilmes, Doctora en Ciencias Sociales y Profesora de Filosofía. El tema principal de sus investigaciones es la relación entre trabajo y subjetividad.

La tesis central del libro reseñado es que el discurso de los textos gerenciales se ha adaptado a las nuevas condiciones de la producción posfordista, (que exigen mayor flexibilidad y preeminencia del trabajo intelectual), actuando como una «tecnología de poder» que mediante prácticas de subjetivación, aspira generar conductas y actividades autoimpuestas por los propios trabajadores; hasta borrar la línea entre trabajo y no trabajo, entre labor y ocio, lo que incrementa las utilidades de la empresa mediante una implicación subjetiva y voluntaria del trabajador en los procesos de valorización (p. 16, 142, 173, 169, 176, 177, 179, 181, 186). En el primer capítulo se aborda desde la perspectiva foucaultiana la manera como los individuos se constituyen en sujetos de trabajo y los mecanismos de esta constitución. Se inicia rechazando toda forma de esencialidad del sujeto y se afirma su historicidad: «[...] los sujetos se convierten en tales, la subjetividad es resultado de una práctica [...]» (p. 27). Esa

práctica histórica de constitución del sujeto implica que este se convierta en objeto de relaciones de saber y poder.

El sujeto para constituirse como tal es primero objeto de la ciencia, cuando ésta lo estudia y prescribe «formas de ser» bajo determinada episteme. En esta sección es de particular interés el análisis sobre la episteme relacionada a la economía política clásica (p. 31-36).

El sujeto es objeto de la disciplina externa, aplicada en busca de la subordinación. El dispositivo disciplinario opera bajo mecanismos clasificatorios, la vigilancia, el control y la corrección, actuando sobre el cuerpo en busca de su docilidad y utilidad. Le interesa más el control sobre los procesos antes que sobre los resultados, pues eso garantiza la permanencia en el ejercicio del poder (p. 37-43).

Finalmente el sujeto será objeto de sí mismo para ejercer relaciones de dominio o conocimiento (tecnologías del yo). Ese conocerse y el dominio que se ejerce sobre sí mismo convierte al ser en sujeto con agencia y posibilidades de decidir. Pero en tanto constituye un mecanismo de gobierno se entiende que el sujeto ha sido conducido de alguna manera particular a observarse, conocerse y ejercer dominio sobre sí, es decir, el medio en el que está inserto lo conduce de forma particular a una moral y una ética determinada, actuando en sumisión o resistencia a las mismas. Lo uno o lo otro depende de cuatro aspectos: la sustancia ética, el modo de sujeción, el trabajo ético y la teleología, como veremos más adelante (p. 43-48).

La episteme constituye el campo de posibilidad histórico del saber, el dispositivo disciplinario, el del hacer, las tecnologías del yo marcan el campo de posibilidad de devenir sujeto de trabajo mediante prácticas de subjetivación ejercidas sobre sí mismos, funcionales a las necesidades de reproducción del

capital (p. 42, 49). En ese sentido las formas de gestión o management son un dispositivo de gobierno (p. 49).

Quienes ejercen ese dispositivo de gobierno son los *mánager*, quienes surgen del proceso de expropiación del saber-hacer de la fuerza de trabajo por parte del capital que culmina en la división técnica (separación de las actividades de una tarea productiva) y social (separación intelectual y manual) del trabajo. Los *mánager* son los trabajadores encargados de la concepción y control, operando como bisagra entre propietarios y trabajadores.

El capítulo termina estudiando la concepción foucaultiana del discurso: este no sería una simple reunión de símbolos, sino una práctica que conforma los objetos y los propios sujetos que lo enuncian. Lo que no significa que las condiciones generadas por el discurso se reproduzcan eternamente, el cambio es posible mediante la práctica, y la práctica implica la acción de los sujetos (p. 55-62).

El segundo capítulo define el objeto de estudio: la literatura de gestión destinada a los cuadros empresariales. Ésta puede leerse desde la necesidad de extraer mayores beneficios o desde la necesidad de recabar adhesión a los fines de la empresa desde una «fuerte tonalidad moral» (p. 75-76). El capitalismo desde la perspectiva del valor de uso es un sistema absurdo, que requiere ser justificado: los trabajadores, creadores de la riqueza no pueden apropiarse de ella y carecen de posibilidades para satisfacer sus necesidades; los capitalistas se encadenan a un proceso insaciable de acumulación desligado de la satisfacción de necesidades, su posibilidad de acumular sobrepasa con mucho sus posibilidades de consumo satisfactorio y sano. «El capitalismo debe decir de sí mismo que es un sistema deseable y debe llevar a la adhesión aquellos de cuya colaboración depende»

(p. 77). Los textos de management construyen estas justificaciones mostrando al capitalismo como un sistema estimulante, seguro y justo.

El capítulo termina delineando los principios metodológicos utilizados en la investigación y define el caso estudiado. Quizá lo más relevante es que la autora toma partido por una perspectiva metodológica que define junto a Norman Fairclough como «estructuralismo constructivista». Esta perspectiva pretende superar la división agencia-estructura en la explicación de lo social, integrando las dos dimensiones: reconocen la existencia de «sistemas relacionales» (estructura) que condicionan a la agencia, pero también reconocen que en la acción social (agencia) produce y transforma a esos sistemas relacionales. En este sentido lo social no puede ser reducido al discurso en general, y la relación capital-trabajo tampoco reducida al discurso *managerial*. Pero se reconoce que el discurso en tanto práctica, incide en lo concreto, en su conservación o cambio. El plano del discurso también es objeto de la disputa política, y son las relaciones de poder en un momento histórico las que determinarán la posibilidad de reproducción o transformación de las estructuras, siendo parte del proceso el predominio que pueda tener sobre otras una determinada práctica discursiva que ha ganado hegemonía.

El caso de estudio es un corpus de textos manageriales con forma de artículos que refieren a sujetos en situación de trabajo (p. 89-99).

El capítulo tres expone los resultados del Análisis Crítico del Discurso (ACD) aplicado al corpus de textos elegidos. Una primera constatación es que estos documentos tienen dos secuencias dominantes: 1. Expositiva-explicativa, transmite información sobre el referente material de estudio, constituyendo de manera aparentemente neutral, una forma de comprender la relación capital trabajo.

Aunque busca revestirse de una cientificidad aparente, privilegia la «experiencia práctica» como constitutiva del «conocimiento verdadero». Utiliza en su exposición citas referentes a investigaciones sin especificaciones metodológicas, ejemplos o narraciones ejemplificadoras; y 2. Instructiva, que se dedica más explícitamente a proponer pautas de acción: listados, consejos, pautas de acción (p. 103-110).

Las pruebas empíricas expuestas en el corpus analizado son débiles, por lo que sostienen su credibilidad en los méritos de quienes enuncian: títulos profesionales, logros profesionales o académicos. Esto ubica al lector en una posición de inferioridad, por lo tanto debe ser guiado, instruido, informado por enunciadores autorizados. El mensaje está muy ligado a las emociones y su relación con el mundo de los negocios, por tanto es básico el establecimiento de un vínculo afectivo de complicidad entre lector y enunciador (p. 111).

Los textos buscan construir una forma de comprender el mundo marcadamente pesimista, pues, según los autores analizados, la agencia humana tiene muy poco espacio para la acción, parecen ser los objetos quienes definen el devenir del mundo (p. 112-113). Este mundo se estructura como dicotomías que giran en torno de la empresa: dentro-fuera, nosotros-ellos, bueno o malo para los intereses de la compañía. Sostienen que si en medio de la incertidumbre y la impotencia, las personas se mantienen en una línea de acción favorable para los negocios, la competencia capitalista y el trabajo asalariado es el mejor de los mundos posibles (p. 116).

Los textos analizados apuestan a la sumisión del sujeto respecto a la ética propia del «espíritu del capitalismo», evitando todo tipo de resistencia. Esto se describe a partir de los cuatro aspectos citados por Foucault para el efecto, en el marco del ejercicio de las tecnologías del yo.

SUSTANCIA ÉTICA

Es la parte del sujeto que será tratada para forzar determinadas conductas morales. Si en el fordismo y taylorismo la sustancia ética era el cuerpo y la mente, para las nuevas formas de gestión empresarial se privilegian las emociones (p. 117-122).

TRABAJO ÉTICO

Para que las emociones de los trabajadores sean coherentes con las necesidades del capital estos tienen que realizar un determinado trabajo ético, es decir, un conjunto de acciones para adecuarse a la norma. Se trata de un trabajo constructor o reparador de las emociones. El trabajo ético implica la acción voluntaria de introspección y reflexión sobre sí mismo para modificar el estado afectivo según lo prescriba como positivo o negativo la norma: resolver la ansiedad, los estados contradictorios, motivarse, sentirse recompensado, transformar la amenaza en desafío, autocontrol, disfrutar, ser feliz, no ser negativos, etc. Toda una labor de autoconvencimiento sobre lo bien que la persona se encuentra en su trabajo, de tal forma que incremente su productividad. El proceso es guiado por un *coaching*, figura de autoridad que acompaña el proceso de reflexión interna y busca que los estados emocionales deseados se conviertan en hábitos personales (p. 123-131).

Este tipo de trabajo tiene una importante similitud con la terapia psicológica, que tiene como fin conseguir estados de salud mental para los individuos a partir de procesos de auto reflexión. La Psicología prescribe la introspección por variados métodos para sanar los miedos, culpas e insuficiencias afectivas de la niñez, para procurar niveles más altos de autovaloración y para hacer que las personas asuman las riendas de su vida en el grado de responsabilidad que a cada cual corresponde. El proceso es guiado por un terapeuta

que enseña técnicas de autocontención al consultante, con miras a que pueda gestionar su emocionalidad en el largo plazo.

El management funcionaliza el saber de la terapia psicológica, pensada en beneficio de las personas y lo pone en función de los intereses de la empresa capitalista. La terapia psicológica recomienda equilibrio, el management recomienda el extremismo emocional.

La sociedad capitalista impone un ambiente hostil: la lucha de todos contra todos por la supervivencia (Riso, 2012, p. 18); se trata de un contexto determinado por la escasez artificial provocada por la extrema concentración de la riqueza. En el marco de la competencia absoluta y global por la superación y el éxito, el management recomienda la rigidez propia del extremismo: 1. Culto a la habituación: acostumbrarse a lo dado para poder adaptarse a las exigencias del éxito personal; 2. Culto a la racionalización: desertando de la sensibilidad y toda emoción placentera; 3. Culto al autocontrol: contención total de las emociones para no mostrar debilidad, al punto de considerar al sufrimiento como un valor; 4. Culto a la modestia: no reconocer los propios logros, autoboicot que exige siempre más en una carrera desenfrenada y sin fin (Riso, 2012, p. 88-92). ¿Qué espacio queda para el bienestar o la felicidad? Solo extremos emocionales que condenan a la angustia.

Mismos instrumentos utilizados con diferentes fines. La terapia apunta al bienestar pero su objetivo ha sido trastocado por fines secundarios (desde la perspectiva del valor de uso), que pasaron a ocupar el papel central en el management y en el espíritu del capitalismo: acumular dinero, poder, éxito.

EL MODO DE SUJECIÓN

Más allá de la obligación material de trabajar para sobrevivir, la persona se vincula a la regla

y se reconoce obligada a cumplirla para ser reconocida como un «líder». El liderazgo no es solo una característica de los gerentes por sus cargos, sino de todo aquel que genera una «influencia positiva en su entorno» (p. 132). Ser líder es el reconocimiento máximo que otorga el management. El líder encarna todos los valores positivos y es suficiente imitar a los grandes líderes de la historia mediante el trabajo ético para conseguir esta categoría (p. 131-141.). Sobra decir que ese proceso conduce a la rigidez o extremismo emocional.

TELEOLOGÍA

Es el conjunto de fines de distinto alcance que propone el management. En primer lugar el fin sobre el individuo: la persona logrará mediante la autorregulación hacer del trabajo su vida, como si fueran un mismo espacio de realización y bienestar, rompiendo así el límite entre trabajo y no trabajo. Un segundo fin está en inspirar a los otros miembros de la compañía para que realicen el mismo trabajo ético del líder en función de encontrar satisfacción y el sentido de la vida en el trabajo. En tercer lugar —el fin en que los otros dos niveles encuentran su pleno sentido—: la productividad de la empresa (p. 142-156).

El cuarto capítulo cierra explicando por qué es necesario este tipo de management en las actuales condiciones del capitalismo. El capitalismo posfordista (nacido de la crítica al paradigma fordista-taylorista) requiere para garantizar la productividad, el ejercicio de una serie de «competencias blandas», que tienen que ver con el trabajo intelectual y afectivo. Por tanto, ya no basta con motivar al trabajador desde fuera (coacción material, mensajes para lograr su adhesión a los fines de la empresa), sino que se requiere de una fuerte implicación de los mismos en los procesos

de valorización: «[...] la posibilidad de que la tarea se realice según los parámetros de productividad depende de que el trabajador acepte voluntariamente el cumplimiento del trabajo y voluntariamente ponga en juego [...] sus capacidades comunicacionales y relacionales, su creatividad y su compromiso con la actividad.» (p. 179).

De manera consiente y «libre» el trabajador convierte los fines de la empresa en una

necesidad imperiosa para sí mismo. En ese contexto parece muy difícil que la satisfacción o la idea de felicidad sea propia o auténtica, en la medida que el bienestar se relaciona con el desequilibrio emocional y el traslado del placer propio al acto libidinal de valorizar y acumular en las manos de otros.

Diego Carrión Sánchez
Universidad Central del Ecuador