

GENEALOGÍA DE LOS DISPOSITIVOS DE CONTROL Y DISCIPLINA SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO DESDE EL SIGLO XVII

Genealogy of control devices and discipline over work force from XVII century

Felipe David Ponce Bollmann

Universidad Complutense de Madrid

fponce@ucm.es

Resumen:

Este trabajo se propone reconstruir el mapa histórico de la situación en el mundo del trabajo por medio de una genealogía de los dispositivos de control sobre la fuerza de trabajo desde el siglo XVII hasta los actuales tiempos denominados la *'era del emprendimiento'*. Para ello, se propone un análisis de los discursos de los textos de los gurús del *management* en las que se refleje la evolución del pensamiento *managerial* hasta las nuevas estrategias de control sobre la fuerza de trabajo.

Palabras clave: control, emociones-actitudes, estrategias del *biopoder*, nuevos imaginarios sociales.

Abstract:

The article presented here is based on an empirical research project whose main objective was to rebuild the historical map of the situation in the world of work, in which we propose to study the genealogy of the control devices on the strength of working from the seventeenth century to the present day called the 'age of entrepreneurship'. To do this, an analysis of texts of speeches by management gurus in the evolution of managerial thinking to reflect the new strategies of control over the labor force is proposed.

Keywords: control, emotions-attitudes, biopower strategies, new social imaginary.

Introducción

En el presente artículo se identifica un nuevo paradigma en el mundo del trabajo, caracterizados por los nuevos mecanismos de control sobre las emociones y las actitudes de los trabajadores. En ese cambio, la formación de relatos difundidos como *deseables* (o positivos), las metáforas que habitan en el lenguaje habitual de los medios de comunicación, o en el escenario político actual; que habitan en el mundo de la economía y, con ella, en el universo del trabajo, han dado pie a nuevas prácticas disciplinarias dentro del mundo de la empresa.

Los cambios paradigmáticos en la estructura productiva han dado lugar a un replanteamiento en el pensamiento de recursos transformando el mundo del trabajo en un tipo de organización articulada en nuevos valores socializadores en el escenario *pos regulatorio*. En ese escenario nos proponemos responder a las siguientes cuestiones a) viejas estrategias de control sobre la fuerza de trabajo b) los viejos y nuevos temas de interés para la investigación *managerial*, y c) con las viejas y nuevas prácticas disciplinarias en las empresas desde el siglo XVII.

Desde un punto de vista económico, el sistema capitalista en su fase neoliberal ha requerido volver a sus orígenes aventureros del capitalismo mercantil del siglo XIX¹. Los principios *shumpeterianos* de la '*destrucción creativa*' que, en la coyuntura económica de crisis actual, constituye la necesidad de destruir fuerzas productivas (específicamente puestos de trabajo, de fábricas, comercios, etc.) para asegurar la supervivencia de los beneficios exponenciales del capital y fortalecer la competitividad como fundamento de la salubridad económica de las naciones, parece ser el *espíritu* que necesitaba el capitalismo '*sólido*' de la primera mitad del siglo XX para reinventarse. Las organizaciones, bajo el nuevo '*espíritu*', han comenzado a estimular los valores emprendedores entre sus trabajadores, creando así un nuevo tipo de sujeto, como bien describen Maffesoli, Negri y Hardt.²

Desde un punto de vista histórico, primero fuimos espectadores del nacimiento de la fábrica, que llevó a la creación de un orden disciplinario basado en la vigilancia total de los trabajadores por parte de la organización empresarial, con el objetivo de aumentar la productividad³, a un nuevo tipo de organización empresarial alimentada sobre el control emocional e *identitario* sobre sus trabajadores. Si en el primer momento discursivo se apelaba al control físico sobre la fuerza de trabajo, ahora se apuesta por los dispositivos de control emocional y actitudinal basados en una cultura corporativa que reivindica la noción de innovación social, de '*destrucción creativa*', de emprendimiento, *emprendizaje*, *flexibilidad* o, como analiza Serrano Pascual⁴, '*la activación permanente*' que opera en el vocabulario cotidiano en las políticas laborales de la Unión Europea. Estas nuevas estrategias de *soft power*⁵ sobre la población, utilizando tecnologías específicas de *disciplinamiento*

¹ Tal como explica Eric Hobsbawm en 'La era del capital', en la década de 1860 el concepto "capitalismo" entra en el vocabulario económico y político del mundo, ya que fue en el período que va de 1848 a 1870 que "el mundo se hizo capitalista y una significativa minoría de países desarrollados se convirtieron en economías industriales". Hobsbawm, Eric, La era del capital, 1848-1875. Buenos Aires, Crítica, 2001, p. 14.

² Para más detalle véase Maffesoli (1990, 1991, 2003, 2004a) y Hardt, M y Negri, T (2004 y 2012, respectivamente)

³ Como explicaba David Harvey (1998) la empresa *fordista* enviaba los servicios sociales a las casas de los trabajadores para vigilar la conducta moral de sus empleados.

⁴ Moreno, L., Serrano Pascual, A.: «Europeización del Bienestar y activación». Revista 'Política y Sociedad', 2007, vol. 44 Núm. 2:31-44

⁵ Gran parte de este amplio debate sobre los discursos y la configuración de los imaginarios sociales contemporáneos, véase *ibidem* Supra, 2013 y C. J. Fernández Rodríguez (2007) «*Vigilar y organizar: una introducción a los Critical Management Studies*».

to, bajo nuevas formas de *gubernamentalidad*, son una respuesta inmediata a la afirmación de los nuevos valores hipermodernos.⁶

En ese contexto resulta necesario el trabajo por construir nuevas metáforas, y revivir viejos lenguajes legitimadores de la nueva ética economicista de nuestro siglo, adjudicando valores positivos (deseables) al mercado de tipo capitalista, cuyos componentes definidos por el individualismo o, que viene a ser lo mismo, la difusión de la idea de '*sé responsable*' '*hazlo tú mismo*' '*Cumple con tus obligaciones*', refuerzan ideológicamente las transformaciones en el mercado de trabajo, basados en la precariedad, como nueva tecnología disciplinaria. Por la misma razón, atendemos a la necesidad de estudiar el fenómeno del emprendimiento que forma parte del esfuerzo modernizador de las políticas de incentivo laboral.

Por la misma razón, es útil repensar el concepto de *biopolítica* elaborado por Michel Foucault para analizar la evolución de los dispositivos disciplinarios de saber/poder sobre la fuerza de trabajo desde el siglo XVII.

Viejas y nuevas estrategias del *biopoder* en la empresa

El término de *biopolítica* era definido por Foucault como '*...la forma en que a partir del siglo XVIII, se han intentado racionalizar los problemas que planteaban a la práctica gubernamental fenómenos propios de un conjunto de seres vivos constituidos como población: salud, higiene, natalidad, longevidad, razas, etc. Y por el que la vida y el cuerpo pasan a ser objetos del poder*' (Foucault, 2008b: 209 y 246). Es la época del capitalismo organizado en el que la regulación de la existencia, fruto de la provisión de servicios públicos, adquiere una nueva dimensión.

Se podría observar que desde siempre la política ha tenido relación con la vida. Basta recordar que en *La República* de Platón, en *El Político* y en las *Leyes*, aconseja prácticas eugenésicas. Ahora bien, antes de responder a cuáles eran las viejas estrategias *biopolíticas* en el mundo del trabajo, en primer lugar cabría señalar que la política dirigida a la vida está estrechamente relacionada con el ejercicio de la disciplina mediante tecnologías específicas de control. Según Foucault⁷, la disciplina ha sido más importante, más valorada, a partir del momento en que se buscaba gestionar la población; lo que significa, no tanto gestionar la masa colectiva de los fenómenos a nivel de resultados externos, en cuanto gestionarla en profundidad. La idea de un gobierno de la población hace más aguda la necesidad de desarrollar la disciplina. Tenemos el clásico triángulo *foucaultiano* soberanía-disciplina-gestión de gobierno, cuyo principal punto es la población, y sus mecanismos los dispositivos de seguridad.

Asimismo, *la preocupación por encontrar dispositivos de control sobre la fuerza de trabajo ha sido la constante desde que se comienzan a delegar las funciones productivas en la gerencia empresarial*. Sin ir más lejos, se poseían considerables poderes legales sobre los trabajadores; por ejemplo, en tres empresas concretas que florecieron hacia 1700, durante la revolución industrial⁸. Eran siervos que no podían abandonar la compañía sin el consentimiento de ésta. La compañía tenía su propia prisión, podía encarcelar a sus trabajadores

⁶ Entendemos por tiempos hipermodernos la definición ofrecida por Lipovetsky quien considera que la modernidad en efecto no había llegado a su culminación, sino más bien se ha radicalizado. Para más detalle véase Lipovetsky, G., (2010) *La era del vacío: ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. Barcelona, Editorial Anagrama

⁷ Foucault y otros (1991) *Espacios de poder*, pp.24. Madrid, editorial La piqueta.

⁸ Las empresas son las de New Mills de Hadingtonshire, las minas de carbón y las fundiciones de sir Humphrey Mackworth, en Neath, y las fundiciones de hierro de sir Ambrose Crowley, en Swalwell y Winlaton, a orillas del río Derwent, al sur de Tyne. Para más detalle, Pollard, S. (1987) *Génesis de la dirección de la empresa moderna*. Ed. Ministerio del trabajo y Seguridad, Madrid, España.

por insubordinación o hurto de hilanza, y tenía poderes para multar a sus directores.⁹ Esta vigilancia y disciplina se extendió mediante los correspondientes castigos. Para mantenerlos contentos se recurría a un gaitero oficial y un espectáculo anual en la feria de Haddington. No obstante, pese a todos esos esfuerzos compensatorios, y a la mucha atención dedicada a los problemas de dirección, las actas muestran que el control sobre los talleres fue siempre un desafío.

En definitiva, lo que les preocupaba a estas empresas era el problema de conseguir un control eficaz sobre la mano de obra y todas preferían apelar a sanciones no económicas, ya fuera mediante la fuerza de la ley o la disciplina o dominando la vida entera de los obreros en sus pueblos dentro del marco de unos vínculos a largo plazo, método que se remonta a grandes empresas del renacimiento protestante, antes que recurrir a la contratación de mano de obra relativamente libre de la revolución industrial.

Esta historia crítica de la administración y dirección de empresas nos permite plantear la tesis de que ha habido un redescubrimiento de la disciplina a partir de lo que ya se pensaba en la dirección empresarial del Renacimiento protestante, esto es, un control sistemático de la fuerza de trabajo mediante el establecimiento de vínculos duraderos en el tiempo, que comporten sólidos compromisos con el espíritu de la empresa. El trabajo domiciliario y la remuneración por pieza fueron esenciales en Gran Bretaña para consumir la expropiación de los conocimientos obreros. Mediante una acentuada división del trabajo se incrementó la vigilancia sobre operarios agrupados en fábricas, que fueron edificadas junto a las cárceles y reformatorios. Ser disciplinario era algo esencialmente nuevo para el capitalista. El patrono adquirió nuevos poderes que tuvieron una gran significación social. El concepto de disciplina laboral era nuevo y exigió tantas innovaciones como los inventos técnicos de la época, y era precisamente ese el rol que adoptó el *management* a lo largo de los siglos.

Esto supuso la introducción de un nuevo código ético para regular la disciplina laboral. De hecho, Pollard asegura que no tuvo tanta fuerza en ese sentido los patronos en la formación de ese código, sino más bien se *'confió al movimiento evangélico y a otras fuerzas ajenas a la industria la tarea de crear, partiendo de las necesidades de la burguesía, un impulso autónomo, y la de encauzar y absorber las energías espirituales de la clase obrera que en gran medida no se habían visto afectadas por la nueva disciplina laboral'* (Ibidem, 1987: 261). Yendo aún más lejos, los empresarios no les debieron de ser fácil mantener el control sobre sus trabajadores. Podían contar con profesionales que inculcaran la nueva moral. Sin embargo, hasta donde llegaba su influencia, las advertencias contra la codicia, el egoísmo, el materialismo o el orgullo rara vez desempeñaron un gran papel, la moral sexual rara vez se convirtió en una cuestión importante para los partidarios de la disciplina en la fábrica y, en general, no les importó a qué Dios se adoraba mientras el adorador estuviera bajo la influencia de algún clérigo respetable. No se puede evitar la conclusión de que la ofensiva para elevar el nivel de responsabilidad y moralidad de la clase obrera no fue emprendida por el bien de ésta, sino primordialmente como un aspecto de la implantación de una nueva disciplina en la fábrica.

Ya entrados en el siglo XX los nuevos desafíos en la organización de la fuerza de trabajo han sido intensamente estudiados desde los prometedores estudios de Braverman (1980) en torno las formas de la dominación sobre la clase obrera, destacando que los patronos necesitan supervisar cuidadosamente el uso de la capacidad muscular y cerebral de los operarios. El teórico estadounidense describió la historia de ese control (proletarización de los campesinos y no expropiación de los conocimientos artesanales) durante el tránsito de la manufactura a la gran industria. El hito central de este proceso, sin dudas, fue el *taylorismo*. Este modelo impuso el control patronal como norma general de la actividad laboral. Instauró una *'organización científica del trabajo'*, basada en la cadena de montaje, el cronómetro, la parcelación de las tareas y la meticulosa adaptación del esfuerzo laboral a los ritmos de producción. El gurú del Management Peter Drucker¹⁰ disientía

⁹Den Scott, Cloth manufactory, en Sidney supra ibdem.

¹⁰ Peter Drucker y Guido Stein (1999) El arte de gobernar. Barcelona, Ed. Gestión 2000.

de aquella visión arguyendo que las causas profundas del problema no residen en el modo de producción empleado por la corporación industrial, en la cadena de montaje. Pensar que la subordinación rígida del hombre a la máquina, la ausencia de creatividad, la monotonía repetitiva de movimientos musculares recurrentes, privan al trabajador de esa ansiada satisfacción personal es sólo una respuesta parcial que no desvela realmente lo que sucede. Para él no es la monotonía del trabajo ni el esfuerzo físico unidireccional, sino las consecuencias sociales y psicológicas del hecho de que el trabajador de una línea de montaje no mantiene ya una relación adecuada con su propio trabajo y su resultado.

Este dominio patronal perdió terreno durante la segunda mitad del siglo XIX con el afianzamiento de la organización sindical y la reducción de la jornada de trabajo. En ese momento comenzó un proceso inverso de reapropiación parcial del control laboral por parte de los trabajadores. Esta reconquista se extendió cuando la presión competitiva obligó a los empresarios a diversificar sus formas de administración. La obra de Taylor buscó contrarrestar la fuerza social de los asalariados, en un país con alto crecimiento y gran movilidad laboral. Pero ese éxito patronal quedó erosionado con la conquista de los convenios y la legalización de los sindicatos, durante el apogeo del *fordismo*.¹¹

Las formas de disciplina y control en el seno de las organizaciones laborales dieron un giro copernicano tras la crisis del *fordismo*, y el cambio cultural de la sociedad occidental durante esa época¹². Ya se veía lo que se anticipó en su momento, a saber, que *'En sociedades como la nuestra, el poder es más tolerante que represivo'*, como bien indicaba Foucault (1978: 18). Se trata de una época en la que Harvey, et. al., denominó la era de la acumulación flexible, que implica la flexibilidad en los procesos laborales, los mercados de mano de obra, y las pautas de consumo. Esto originó el aumento del empleo en el sector servicios. Harvey aseguraba que la capacidad de flexibilidad ha permitido a los empleadores ejercer presiones más fuertes en el control laboral de una fuerza de trabajo debilitada por las condiciones de creciente desempleo.

La historia del control sobre la fuerza de trabajo en el seno de la empresa, ha sido posible gracias a *La dimensión imaginaria*¹³. Uno de los casos que más nos importa aquí es la literatura del *management*, en el cual se ha articulado el imaginario social de los directivos (o *managers*) de las empresas modernas. Según Boltanski y Chiapello (2002) esta literatura es un género destinado a los directivos y mandos intermedios, pero también a niveles administrativos, cuyo objetivo primordial es informar a sus trabajadores sobre las últimas innovaciones discursivas en materia de gestión empresarial. Lo interesante de este tipo de género discursivo es que recoge imágenes retóricas, estereotipos, que reflejan los significados sociales de la vida económica. A juicio del que escribe estas palabras, el objetivo de la divulgación *managerial*, que ha colonizado la producción de *bestsellers*, dirigido no solamente para conseguir el éxito empresarial, sino que también para la gestión de la propia vida, de llegar al éxito mediante un compromiso implícito con los valores del mercado capitalista. Veamos un pasaje representativo de este imaginario directivo en el texto de Vilaseca (2012) en su obra *'El principito se pone la corbata'*:

¹¹ La fecha simbólica de inicio del *fordismo* es 1914 (Harvey, 1998: 147), cuando Henry Ford introdujo su jornada de cinco dólares y ocho horas para recompensar a los trabajadores que habían armado la línea de montaje en cadena de piezas de automóvil. El régimen de cinco dólares y ocho horas significaba la sumisión del trabajador a la disciplina fabril. Además de suministrar a los obreros el ingreso y el tiempo libre para consumir los productos masivos que las corporaciones lanzarían al mercado.

¹² Inglehart, R. (2006) *Modernización y posmodernización: el cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Madrid, Ed. Siglo XXI.

¹³ Entendemos por imaginarios sociales la articulación de elementos simbólicos o imágenes que se proyectan en la organización y atribuyen sentido al proceso productivo. Para más detalle véase Durand (2005), Jameson (1995), y Castoriadis (1998), sobre el desarrollo de la idea de imaginario en la época contemporánea.

‘Practicar la aceptación nos permite vivir preservando nuestro bienestar y nuestra paz interior -añadió Pablo-. Al aceptar lo que sucede dejamos de reaccionar, pudiendo elegir de forma consciente nuestra actitud y nuestro comportamiento en cada momento. En eso consiste precisamente ser dueños de nosotros mismos’ (Vilaseca, 2010: 58)

Como vemos, la nueva literatura del *management* toma cuerpo como un pequeño relato literario que continuamente va interpelando el ‘viejo código ético’, comportamientos y actitudes que no resultan adecuados para un directivo, que por otra parte se presenta el modelo ‘más eficiente’ de gestionar la vida de sí mismo. Veamos un último pasaje:

‘Sé lo que estás sintiendo, Bernardo. Lo que está removiéndose dentro de ti son tus viejas creencias. Pero tranquilo. Forma parte del proceso de autoconocimiento. Para construir lo nuevo primero hay que deshacerse de lo viejo. O dicho de otra manera: para aprender a veces primero hemos de desaprender... En este curso estamos viendo de qué manera podemos ser más eficientes a la hora de gestionarnos a nosotros mismos y de relacionarnos con lo que nos sucede’ (Supra Ibídem, 2010:58).

En ese pasaje podemos observar cómo se ajusta la fórmula *schumpeteriana* de ‘destrucción creativa’ en la vida propia de los sujetos que quieren tener éxito en su entorno laboral, como bien dice ‘*para construir lo nuevo primero hay que deshacerse de lo viejo*’. A pesar que en apariencia parece una sentencia faustiana, presenta la problemática de la constante necesidad del sistema de exigirse más a sí mismo, de moverse, aprender continuamente, dar todo de sí, mojarse la camiseta por la empresa, no tener límites y hacernos responsables en un mundo que cada vez crea más paradojas: exige más a los individuos en un mundo social cada vez más precario. Por otra parte, cuando sugiere que ‘*podemos ser más eficientes a la hora de gestionarnos a nosotros mismos*’ no dice otra cosa más que la necesidad de gestionar eficientemente nuestra vida emocional para relacionarnos adecuadamente al mundo empresarial, o más bien de ajustar nuestra vida emocional al mercado de trabajo; esa vieja idea de *biopolítica*. Se presenta esta obra, entonces, como una tecnología sofisticada para rehacer y normalizar nuevos sujetos laborales.

Lo anterior ha dado lugar a la emergencia de dispositivos cognitivos colectivos que producen patrones comportamentales a partir de juicios económicos específicos, que son indispensables para la producción política de los discursos que se han fijado en nuestros imaginarios contemporáneos. Se trata de una imagen de flexibilidad, confianza, riesgo, incertidumbre. En el mundo de la empresa el directivo pasó de tener una imagen basada en la organización científica de la mano de obra, al tiempo que mediaba el conflicto social dentro de la empresa, como problemas específicos de la gestión, a una imagen preocupada por las emociones.

La construcción del capitalismo se hizo de la mano de la construcción de una cultura emocional muy fuerte, y cuando nos concentramos en esa dimensión emocional podemos descubrir otro orden en la organización social del capitalismo. Según Illouz (2007) ha habido una transformación de la cultura emocional estadounidense, a saber, en 1909, año en que Freud viajó a los EEUU para dar una serie de conferencias en la Universidad Clark. Este hito resulta ser de gran relevancia para el estudio de la evolución de la disciplina en el mundo del trabajo. En cinco conferencias, Freud presentó al público las principales ideas del psicoanálisis, tales como el lapsus linguae, el papel del inconsciente en la determinación de nuestro destino, la centralidad de los sueños en la vida psíquica, el carácter sexual de la mayor parte de nuestros deseos, la familia como origen de nuestra psiquis y causa de sus patologías. Todas estas vertientes de la psicología clínica formularon un nuevo estilo emocional, que es el terapéutico, que determinó el panorama cultural estadounidense del siglo XX. El estilo terapéutico emocional son los modos en que la cultura del siglo XX llegó a ‘preocuparse’ por la vida emocional y a desarrollar ‘*técnicas específicas*’ -lingüísticas, científicas- para comprender y manejar esas emociones. La teoría del yo de Freud fue parte esencial de la revolución cultural burguesa que abandonó las

definiciones contemplativas o heroicas de la identidad, a la que situó en el ámbito de la vida cotidiana, sobre todo en el lugar de trabajo y en la familia¹⁴.

Del discurso del *management* racional, influenciado por los psicólogos, aparecieron las emociones de los trabajadores en las relaciones de trabajo. De hecho, desde principios del XX, los gerentes recurrieron a los psicólogos experimentales para hallar soluciones al problema de la disciplina y la productividad en la empresa. Alrededor de la década de 1920, los psicólogos freudianos, que habían tenido especial éxito en el ejército y los traumas de los soldados, fueron convocados por las empresas a efecto que ayudaran a formular pautas necesarias para la nueva tarea de la administración.

Ahí donde los psicólogos experimentales que precedieron al movimiento de relaciones humanas proclamaban que cualidades morales tales como la lealtad o la confiabilidad eran atributos cruciales de la personalidad productiva en una empresa, los famosos experimentos Hawthorne de Mayo, que se llevaron a cabo entre 1924 y 1927, prestaron atención a las transacciones emocionales per se, dado que su principal hallazgo fue que la productividad aumentaba si las relaciones laborales tenían en cuenta los sentimientos de los trabajadores. En lugar del lenguaje moral victoriano del carácter, Mayo, que se había formado como psicoanalista *jungiano*, introduce la imaginación psicoanalítica en el lugar de trabajo.

De hecho, como hemos visto con Vilaseca cada uno de estos personajes afronta de manera personal los problemas que les van sucediendo y van evolucionando con las enseñanzas de Pablo, expresando sus miedos y alegrías: las emociones son un aspecto de primer orden en la empresa. Evitar las crisis existenciales y las actitudes ‘radiactivas’ (negativas) resultan hoy una prioridad en las organizaciones. Analicemos, por ejemplo, la obra de Santandreu (2011) ‘*El arte de no amargarse la vida*’:

‘Como veremos a lo largo de este libro, podemos forjarnos una vida libre de miedos, abierta a la aventura, plena de realizaciones. Cuando hayamos transformado nuestra mente seremos más capaces de gozar de las pequeñas y grandes cosas de la vida’ (Santandreu, 2011: 18)

Se presentan continuamente en ese texto emociones negativas y positivas: la felicidad del hombre depende de sí mismo y no de su vínculo con la sociedad. Más bien ese es el mensaje de este tipo de literatura, esto es, la naturalización de experiencias que están estrechamente relacionadas con los grupos sociales, las organizaciones y sus actividades sociales o institucionales. También presenta un tipo específico de imaginario emprendedor que no solo está estrechamente vinculado con las emociones, sino también con nuevas formas de representar la relación entre el individuo y su sociedad. El emprendedor es el sujeto que cumple con ese doble rol.

Freud presentaba la inquietante posibilidad de que ni el psicoanálisis ni el hombre pobre pudieran remediar la enorme miseria neurótica, porque según él las condiciones sociales de los trabajadores son tales que recuperarse de la neurosis no hará más que acentuar su miseria. A diferencia del *ethos* de autoayuda de la literatura de verano, de los *bestsellers*, que estipula que la fuerza moral podría superar la posición social de una persona, Freud sostenía la convicción pesimista y el punto de vista sociológico de que la capacidad de ayudarse estaba condicionada por la clase social a la que se pertenecía. El *ethos* de la autoayuda hacía que el acceso al mercado de trabajo dependiera del ejercicio de la virtud lograda por la fuerza moral.

Esta nueva narrativa psicológica, que admitía la posibilidad de que el yo cambiara y se *autoconstituyera*, pudo difundirse gracias a la revolución del libro de bolsillo que inició Pocket Books en 1939 y que permitió a los consumidores acceder a los libros baratos, llegando a la clase media y baja. Fue Abraham Maslow, quien

¹⁴ Taylor, Charles (1989) *Sources of the self: the making of the modern identity*, Cambridge, MA, Harvard University Press.

difundió con más éxito las ideas que dominaron la cultura estadounidense gracias a su idea sobre la necesidad de autorrealización, lo que lo llevó a proponer una tesis que tuvo gran éxito: el temor al éxito es lo que impide que una persona aspire a la grandeza y a la autorrealización.

Es así como el imaginario *managerial* pasó de una imagen mental dominada por el control racional del proceso de trabajo a una imagen determinada por el cambio. Las imágenes del futuro están relacionadas con la tecnología, con la biología, las ciencias cognitivas. El paso de un imaginario a otro no era más que la expresión de la transformación de una sociedad industrial a una sociedad de la información, donde el conocimiento y la tecnología comenzó a tener un papel central, bajo una economía que había entrado en crisis en la década de los 70'.

Es así como vemos este cambio paradigmático en el mundo del trabajo. En estas condiciones discursivas, no es difícil anunciar el final de la categoría trabajador, y entra en escena el emprendedor, individuo económico que tiene una identidad fracturada e híbrida. Esta figura nace precisamente gracias a la eficacia de las tecnologías de control del actual mercado de trabajo, del redescubrimiento del compromiso en la empresa, de recuperar la dimensión socializadora del trabajo en contextos de creciente individualización social e incertidumbre. Las personas habían cambiado sus preferencias: se empezaría a hablar de nuevos nómadas que prefieren la creatividad, la flexibilidad en el trabajo a la estabilidad o rutinas (Toffler, 1990).¹⁵ En una entrevista realizada a un creativo de una empresa publicitaria en Santiago de Chile, nos dice que:

(...) por otra parte también te digo que aquí no hay excusas para no dar más. No importa si tu horario termina a las cinco de la tarde, porque la firma necesita que vayas a cenar con un cliente a las nueve de la noche. Legalmente hay horarios, pero en realidad tu compromiso deja de lado esos acuerdos contractuales. (M.P.B)

Como vemos, dar más no puede ser posible sin un compromiso, sin una actitud o sin compartir los valores adoptados en las empresas. Y esa parece ser la tendencia general en el mercado de trabajo. Por la misma razón 'sentir la existencia' puede resultar un gran contratiempo para la empresa.¹⁶

En definitiva las viejas estrategias del *biopoder* en el mercado de trabajo *fordista*, como la programación lineal, los métodos estadísticos, el nacimiento de la econometría (el auge del deseo de establecer relaciones de causa-efecto y de clasificación estadística), de los métodos contables (como el libro de costes) venía a ser sustituido por nuevas políticas dirigidas a la vida de los trabajadores -desde la dirección- basada sobre la coerción moral, sobre la base de la vergüenza al compromiso a largo plazo con los valores de la empresa, mediante formas horizontales de trabajo, donde no existe una división clara entre el jefe, la dirección y los trabajadores, con una fuerte vocación de trabajo en equipo¹⁷. Esta cultura trata de cimentarse más en la ad-

¹⁵ No obstante, recientes estudios empíricos han puesto en evidencia todo lo contrario. La obra de la socióloga francesa Danièle Linhart '¿Trabajar sin los otros?' pone en evidencia la falta de cohesión social (en el sentido que le atribuye Durkheim) y la capacidad de arrebatar la dimensión socializadora del trabajo en las industrias y empresas del sector servicio en Francia. Aun así, todo parece indicar que la disposición de los trabajadores a recuperar 'el don', el sentido social del trabajo que realizan, y dejar de someterse a la feroz competencia dentro de la empresa, resulta ser uno de los grandes anhelos.

¹⁶ No obstante, en el número 226 del *Le Monde Diplomatique* del año 2014, el artículo escrito en ese medio por la socióloga Clarice Victor, producto de un trabajo etnográfico secreto en su lugar de trabajo (la consultora llamada XYZ) entre 2011 y 2013, entrega resultados bastante relevantes en el mundo de la banca y la consultoría 'la amargura puede entonces revelarse como un aliado potente del management y garantizar la cohesión de los equipos de trabajo', pues evita crear ilusiones y expectativas o, como dicta el dicho evita 'dormirse en los laureles'.

¹⁷ El principio orientador y el interés primordial de la cultura corporativa es captar los corazones y mentes de los empleados; definir sus propósitos orientando lo que estos piensan y sienten. La tesis es que en nombre de una ampliación de la autonomía práctica, la cultura corporativa, aspira a ampliar el control de la gestión mediante la colonización del

hesión que en la obediencia. Pero a nuestro juicio la adhesión implica obediencia necesariamente ¿no se trata el trabajo en equipo, o la asistencia al trabajo de liderazgo, una obligación más para seguir manteniendo el puesto de trabajo? Nadie obliga al trabajador, se comunica de manera distinta las obligaciones laborales, es cierto. No obstante si no se cumplen los objetivos de productividad, y el trabajador que no se adapte a este entorno emotivo, termina siendo despedido por la empresa.

De la sociedad de los dos tercios al yo emprendedor: los nuevos imaginarios del siglo XXI

Las reconfiguraciones en el marco de las identidades laborales, de la inserción de los sujetos vulnerables (mujeres, inmigrantes, desempleados) en el mercado de trabajo, aparejada a la radicalización de su propia autonomía, y de las altas dosis de inseguridad existencial vemos necesariamente un giro discursivo en los procesos laborales.

Crespo y Serrano Pascual (2008) en el artículo “Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad: la psicologización política del trabajo”, siguiendo la línea argumentativa de Foucault, explican que el neoliberalismo ha significado una nueva lectura sobre sus propios factores productivos, esto es, capital y trabajo. El capital solo se reducía a los procesos de producción, intercambio y consumo; mientras que el trabajo, por su parte, como un factor estable al que había que asegurar su condición de clase para producir y consumir. Pero en las condiciones actuales del modelo neoliberal, necesita un nuevo tipo de sujeto, distinto al clásico trabajador fabril de la era *fordista*, que adopte subjetividades ‘activas’. Ya no es el Estado de la época del pacto keynesiano el que debe asegurar el derecho al trabajo sino es el individuo el que debe estar estratégicamente capacitado y estar activamente buscando empleo.

Sin ir más lejos, en el IX Foro de Empleo realizado en conjunto por la Universidad de Educación a Distancia (UNED), la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y la Politécnica de Madrid que tuvo lugar del 15 al 18 de octubre de 2014, los únicos oferentes de empleo eran especialmente para ingenieros, y las otras opciones eran entidades que promovían la migración a otras partes del mundo, especialmente Francia, y una amplia gama de herramientas para emprender. Abundaban, como en todos los discursos de empleo, la necesidad de ‘busca activa de empleo’.

Ese discurso responde la idea de dependencia ‘compulsiva’ considerada en condiciones de neoliberalismo como ‘patología moral’, donde el Estado comienza a sufrir un descentramiento, una especie de reconfiguración de su papel centralizador y garante del equilibrio de fuerzas entre los factores productivos, de tal forma que su capacidad de regulación y de imposición se ha reducido a mínimas funciones subsidiarias, nada distinto de las labores bancarias, como se da en el ejercicio del emprendimiento. Hay un compromiso transversal por desarrollar un modelo de sociedad emprendedora,¹⁸ frente a los modelos típicos del Estado del Bienestar. Una sociedad que ha reforzado, de acuerdo a Crespo y Serrano Pascual, et. al, los procesos de *psico-*

ámbito afectivo, algo que lleva a cabo mediante el fomento del compromiso del empleado. En este sentido puede revisarse los trabajos de Willmott y Knights, 2012.

¹⁸ Basta con citar las políticas de incentivo al autoempleo en contextos de creciente desempleo de la Comunidad de Madrid, esto es, ‘*Madrid, Tax Free*’. Una ciudad que, a nuestro juicio, constituye el laboratorio donde se experimenta el modelo de desarrollo neoliberal, a partir de la construcción de un sistema normativo específico. El imperativo moral de los impuestos, de las imposiciones del Estado para generar políticas redistributivas, entran en una profunda contradicción con los imperativos liberales del emprendimiento, que trata de representar lo que se ha venido a llamar ‘*La resistencia fiscal*’. La desobediencia fiscal es el ejercicio que consiste en negarse pagar impuestos por el desacuerdo ideológico de la naturaleza impositiva.

logización, o para ser más directos, la moralización del trabajador. El emprendimiento es un subproducto de la precariedad, de la vulnerabilidad, de las condiciones ínfimas de existencia que ha convertido al emprendimiento como nueva estrategia de supervivencia en una economía neoliberal.

Dentro de las configuraciones sobre la subjetividad del nuevo sujeto laboral, el sociólogo polaco Z. Bauman explica que *'A uno, por una parte, le hacen responsable de sí mismo, pero por otra depende de unas condiciones que escapan constantemente a su aprehensión'* (y en la mayoría de los casos también a su conocimiento); en dichas condiciones, *'la manera en que uno vive se convierte en la solución biográfica de las contradicciones sistémicas'*.

Esta tortura y violencia contra el propio cuerpo que apunta Bauman, como resultado de los procesos de individualización, que obliga al individuo a hacerse responsable de sí mismo, es en realidad una de las estrategias que utiliza el poder discursivo del neoliberalismo (sus rostros están reencarnados en el marketing, la publicidad, en los diversos modos de producción social de discursos), esto es, el (auto) disciplinamiento moral del sujeto como redescubrimiento de la disciplina.

En esta fase del discurso laboral aparece lo que se ha denominado el mito¹⁹, como fenómeno semiológico. Por mito entendemos aquellos discursos, o *'formas de enunciación simbólica que se producen desde posiciones sociales para diferenciarse, legitimarse y apropiarse del sentido de lo colectivo'* (Alonso y Fernández Rodríguez, 2013). Estos mitos se producen en todos los rincones de la sociedad: en cada imagen publicitaria, cinematográfica, artística, en los signos que se ven en cada mercancía y en cada palabra vociferada, los relatos en cada discurso. Todos los discursos laborales, producción en forma de mito, deben -en este estudio- ser comprendidos como representaciones ideológicas, al presentar cada situación precaria (desempleo, crisis económica, por ejemplo) como un hecho naturalizado, como si estas situaciones que son podría ser el resultado de la voluntad política, se muestre como algo dado por la naturaleza.

En las actuales circunstancias laborales, dominadas por las condiciones de acumulación flexible del capital multinacional, el modelo neoliberal ha necesitado una reconfiguración de su repertorio discursivo, redefiniendo moralmente su incidencia. Lo que en algún momento podría considerarse negativo, o al menos existía cierta reticencia al respecto, ahora se presenta como un discurso positivo: hablamos de innovación.

Si en las formas de regulación *fordista* el ideal a alcanzar era el *Welfare State*, ahora el gran esfuerzo se concentra en desmantelar discursiva, imaginaria y materialmente esa idea que se quedó en la historia del siglo XIX y XX, para abrir un amplio camino, con muchas perspectivas para el capital multinacional²⁰, y lo que se denomina el *Workfare State*. De esta forma el parado tiene que reafirmar su condición estadística en el universo de la población activa: el desempleado que busca trabajo. Aquel individuo que necesita toda su juventud, dinamismo, evitar cualquier signo de debilitamiento corporal para seguir siendo rentable y vendible en el mercado de trabajo actual, donde se requieren cuerpos dinámicos, abiertos a la capacitación, y a altas dosis

¹⁹ Para un análisis sobre el mito en nuestras sociedades modernas, véase Barthes, 2009; Alonso y Fernández Rodríguez, 2013; Blanca Muñoz, 2010.

²⁰ Sigue, Jameson, F. (1991), el argumento de Ernst Mandel: 'las revoluciones básicas del poder tecnológico aparecen como los momentos determinantes de la revolución tecnológica. La producción mecánica de motores de vapor desde 1848, la producción mecánica de motores eléctricos y de combustión desde la última década del siglo XIX; y la producción mecánica de ingenios electrónicos y nucleares desde los años 40' del siglo XX: tales son las tres revoluciones generalizadas de la tecnología engendradas por el modo de producción de tipo capitalista. La tesis de Mandel en el *Capitalismo Tardío* es que el capitalismo ha conocido tres momentos fundamentales: el capitalismo mercantil, la fase del monopolio o etapa imperialista, ya la etapa actual, erróneamente llamada posindustrial y que debería llamarse fase del capital multinacional (et. al. 80).

de presión. Esto bien se puede reflejar en la obra del gurú Peter Senge (1990) *'La quinta disciplina'*, en el cual nos dice:

'En el corazón de una organización inteligente hay un cambio de perspectiva: en vez de considerarnos separados del mundo, nos consideramos conectados con el mundo; en vez de considerar que un factor externo causa nuestros problemas, vemos que nuestros actos crean los problemas que experimentamos. Una organización inteligente es un ámbito donde la gente descubre continuamente cómo crea su realidad. Y cómo puede modificarla. Como dijo Arquímedes, 'Dadme una palanca y moveré el mundo' (P. Senge, 1990: 154)

En este tipo de discursos, entonces, los fallos del mercado, o más bien las condiciones estructurales del trabajo, no serían los responsables del desempleo, sino que se ha atribuido a los individuos la pesada carga de la responsabilidad por no poseer condiciones físico-intelectuales (discapacitado, perezoso, menos inteligente) o emocionales (poco motivado, poco arriesgado, emocionalmente débil), o poco capacitado (poco formado). Estas nuevas formas de someter al individuo a las responsabilidades que no son de su competencia, se genera una suerte de auto disciplinamiento, de auto regulación o auto coacción, de tal forma que esté preparado para flotar adecuadamente en un mundo líquido (Bauman, 2008).

Desde un punto de vista político Crespo y Serrano Pascual nos explica(n)? que *'El rol del Estado no va a consistir tanto en la creación de espacios desmercantilizados sino más bien en estimulador y dinamizador del mercado. Su función será promover la 'empleabilidad' del sujeto, esto es, proveer de las herramientas²¹ adecuadas para facilitar la gestión individual del riesgo, más que protegerle frente a él.'* (Supra, et. al.: 237)

Concluyendo

En el marco de la nueva sociedad del conocimiento, la innovación (instrumento creativo para aumentar los niveles de competitividad de la economía nacional) aborda el nuevo desafío de cara al inicio de este nuevo siglo, esto es, la responsabilidad de recompensar cualquier iniciativa propia. Esta es la nueva exigencia del mercado actual de trabajo: una población joven, sin edad sino definida como una actitud frente a los riesgos y las incertidumbres de un mundo en cambio, con el objetivo de mantener un compromiso con la empresa capaz de generar emprendimiento

Como se ha argumentado, se han creado nuevos planes de empleo para estimular la ocupación: ahora son formas de autoempleo, de total aceptación al no retorno a los tiempos de solucionar los problemas estructurales del empleo, en el que se tiene como características fundamentales son: asesorar, financiar hasta un máximo determinado de dinero, y formar al individuo o sugerir su migración. Si antes el desempleo se hacía estimulando la responsabilidad pública y privada de las instituciones para crear nuevas actividades y demandar una nueva fuerza de trabajo, ahora se estimula asesorando al individuo para que tome una decisión bajo sus propia responsabilidad; si antes se ofrecía estabilidad y una renta suficiente, ahora se invierte en proyectos con altas dosis de riesgos; si antes se estimulaba la formación técnica y profesional de los individuos, ahora se estimula la formación estratégica para saber flotar, sobrevivir, nadar en un entorno líquido, incierto y en rápido cambio. Ese es el cambio paradigmático en el nuevo imaginario social del mercado de trabajo.

Por otra parte hemos argumentado la hipótesis de que las tecnologías *disciplinarias* en la empresa capitalista se han transformado en la medida en que los dispositivos discursivos han evolucionado siempre de acuerdo a las nuevas exigencias de supervivencia en la reproducción ampliada del capital multinacional. En ese contex-

²¹ En este sentido, el que escribe estas líneas recuerda que durante un *focus group* para una muestra de jóvenes emprendedores, entre 18 y 40 años, uno de los discursos más usuales fueron: *'A la gente no hay que darle la caña de pescar, sino que hay que enseñarle a utilizarla para que pesque el pez solo'*.

to el discurso del desempleo ha dado, como ha sugerido Santos y Serrano Pascual (2001), un giro copernicano.

Por último, no quisiéramos dar por descontado la necesidad de revisar por parte de las autoridades locales y centrales las políticas de emprendimiento, tanto en su capacidad para ser competitivas frente a otras empresas, su supervivencia a lo largo del tiempo como, sobre todo, entender al emprendimiento como una estrategia complementaria y no exclusiva de empleo, cuestión que permita establecer una adecuada complicidad entre el Estado y la sociedad civil en países que enfrentan difíciles escenarios de desempleo.

Bibliografía:

- Alonso, E. L., (2000) Trabajo y posmodernidad: el empleo débil. Madrid, Ed. Fundamentos.
- Alonso, E.L, y Fernández Rodríguez, J. C. (2013) Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos. Madrid, Ed. Siglo XXI.
- Bauman, Z. (2007) La modernidad líquida. Buenos Aires, Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Barthes, R. (2009) Mitologías. Madrid, Ed. Siglo XXI.
- Boltanski, L., Chiapello, È. (2002) El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid, Ed. Akal. Págs. 299-436.
- Braverman, H (1976), 'Two comments', Monthly Review, vol. 28, 3, Julio-agosto.
- (1980) Trabajo y capital monopolista, Ed. Nuestro Tiempo, México.
- (1983) La degradación del trabajo en el siglo XX, Monthly Review, 1, Mayo, Barcelona.
- Crespo, E., Prieto, C., Serrano, A. (coords.). (2009) Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación. Ed. CIS.
- Drucke, P y Stein, G. (1999) El arte de gobernar. Barcelona, Ed. Gestión 2000.
- Fernández Rodríguez, Coord. (2001) Critical Management Studies. Una introducción Madrid, Ed. Siglo XXI.
- Foucault (2011a) El orden del discurso. Barcelona, Editorial Tusquest.
- (2008b) Seguridad, territorio, población: curso del Collège de France (1977- 1978).
- Foucault, M., Donzelot, J., Grignon, C., Gaudemar, J.P, Muel, F., Castel, R. (1991) Espacios de poder. Madrid, editorial La piqueta
- Gaudemar, J.P. (1981) Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina del proceso capitalista del trabajo, en Robert Castel, et. al, espacios de poder, Madrid, La Piqueta.
- (1991) El orden y la producción: nacimiento y formas de la disciplina de fábrica. Madrid, Trotta.
- Hardt, M., y Negri, T. (2002). Imperio, Bacerlona, Debate.
- (2004) Multitud, Buenos Aires, Debate.
- (2012) Commonwealth. El proyecto de una revolución común. Madrid, Akal.
- Harvey, D. (1998) La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Buenos Aires, Amorrortu. Págs., 147-223; 361-382
- Illouz, E. (2007) Intimidades congeladas. Las emociones en el capitalismo. Argentina, Ed. Katz.
- Jameson, F. (1991) Posmodernismo o la lógica cultural del capitalismo avanzado. Ed. Paidós. Pags., 69-121
- Lipovetsky, G., (2010) La era del vacío: ensayos sobre el individualismo contemporáneo. Barcelona, Editorial Anagrama.
- Marx, K. (2004) Manuscritos económico-filosóficos de 1844. Editorial Colihue.

- Pollard, S. (1987) Génesis de la dirección de la empresa moderna. Ed. Ministerio del trabajo y Seguridad, Madrid, España.
- Santandreu, R (2012) El arte de no amargarse la vida. Ed. Oniro.
- Santos, A., Serrano Pascual, A. 2006. Presentación: «El giro copernicano del desempleo actual». Cuadernos de Relaciones Laborales, 24, núm. 2 1-19.
- Serrano Pascual, A. 2005. «Del desempleo como riesgo al desempleo como trampa: ¿Qué distribución de las responsabilidades plantea el paradigma de la activación propuesto por las instituciones europeas?». Cuaderno de Relaciones laborales, Vol. 23, núm. 2.
- Senge, P. (1990) La quinta disciplina. Ed. Granica.
- Ulrich Beck y Elisabeth Beck-Gernsheim (2003) La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas. Barcelona, Ed. Paidós.
- Vilaseca, B (2012) El principito se pone la corbata. Ed. Temas de Hoy
- Taylor, Charles (1989) Sources of the self: the making of the modern identity, Cambridge, MA, Harvard University Press.