

“La valorización del alma”. Los discursos del management como modos de subjetivación en el trabajo

Reseña del libro: ZANGARO, Marcela B. (2011) *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*. Buenos Aires: Herramienta. 212 Págs.

Por Cecilia Beatriz Soria
CONICET / CCT Mendoza / INCIHUSA, Argentina.
soriabeatriz@yahoo.com.ar

“La meta es liberar el espíritu de los individuos, de modo tal que no sólo trabajen con sus manos o cerebro sino también con su corazón y su alma” (Whiteley, R. en Zangaro, 2011: 119)

“Contar los finales” –ya sea de un libro o una película– suele ser considerada una actitud indisciplinada. Sin embargo, esta posición es un buen comienzo para presentar el texto de Marcela Zangaro. La autora finaliza su obra interrogándose acerca de las posibilidades de triunfo de la crítica, o en sus palabras, si acaso *“¿No podrá nunca la crítica cantar victoria?”* (194). Sin dudas, esta investigación es un buen camino, un importante puntapié y un valioso esfuerzo que enriquece los actuales estudios del trabajo en *clave crítica*.

La tarea se emprende desde una mirada que complejiza dichos estudios y coloca en el centro de la escena la *subjetividad* como anclaje de interpelación de los discursos del management en el marco del proceso de valorización del capital en nuestros días. En este sentido, esta obra se sitúa y produce argumentos sólidos para cuestionar las supuestas bondades de ciertos tipos de trabajo, que ya no dependen solo del ejercicio físico, sino de la puesta en marcha de un conjunto de capacidades afectivas, relacionales y cognitivas de los trabajadores.

El libro consta de cuatro capítulos, de ágil lectura, lo cual de ningún modo, va en detrimento de la calidad y profundidad de su apuesta. Las preguntas centrales del mismo giran en torno al análisis de los modos de subjetivación que proponen las tecnologías del yo con eje en el trabajo. Es decir, busca comprender la vinculación entre dichos modos de subjetivación y las actuales formas de acumulación del capital. En este marco, su recorte empírico –pero a la vez sintético de esta articulación– son los discursos empresariales o del management, entendidos como dispositivos que promueven la constitución de sujetos.

Como se plasma en los conceptos utilizados, una de las cajas de herramientas principales a las que apela Zangaro es el corpus categorial foucaultiano. Sin embargo, su perspectiva teórica no se agota allí, sino que añade elementos provenientes de la Nueva Sociología del Capitalismo y del Análisis Crítico del Discurso.

Con este arsenal teórico en movimiento, arroja otros interrogantes, indagando sobre cómo al capitalismo no le basta con imponer desde afuera sus condiciones, sino que son necesarias añadir obligaciones autoimpuestas en conjunción con las prescripciones heteroimpuestas. *¿Cómo es esto po-*

sible? El texto da múltiples pistas, no solo a través de su recorrido teórico, sino en la relación y puesta en diálogo con más de 60 publicaciones, fundamentalmente, artículos de revistas de management divulgados entre el año 2000 y 2005.

Las inquietudes avanzan en examinar acerca de los márgenes de libertad, de acción que les queda a los sujetos hablantes frente al conjunto de procedimientos que operan en las directrices empresariales. En síntesis, sus preguntas nodales hacen referencia a “(...) de qué manera los sujetos se constituyen como sujetos de trabajos y cuáles son los mecanismos que permiten tal constitución. (...) qué impacto tiene el trabajo en la conformación de la subjetividad en la actualidad.” (157).

De este modo, la principal hipótesis de este trabajo se inscribe en sostener que en el actual contexto capitalista, las formas de gestión o management pueden ser comprendidas como un dispositivo articulador de prácticas de subjetivación que propone a los individuos modos de acción sobre sí mismos. El management es entendido como dispositivo de gobierno, como tecnología del yo; la cual posibilita a los individuos efectuar un conjunto de operaciones sobre sus cuerpos y almas, sobre sus conductas.

En el entramado de la hipótesis antecedente se visualiza el recorrido que la autora nos invita realizar a lo largo del libro. En el capítulo uno, denominado “Subjetividad y trabajo”, echa mano a un caudal de textos foucaultianos con el fin de ubicarnos en la comprensión de los distintos e históricos modos de objetivación y subjetivación. Allí describe con precisión las características de las tecnologías del yo, que como mencionamos previamente, establecen obligaciones autoimpuestas. Algunas de estas prescripciones son analizadas en el último capítulo, en el cual detalla cómo operan los dispositivos como formas de motivación, implicación y adhesión de los trabajadores a las exigencias empresariales.

Si bien fiel a la letra del pensador francés, sus lineamientos van más allá de lo expuesto por Foucault, ya que este no elaboró reflexiones ni vinculaciones entre estas tecnologías y el trabajo. De este modo, derivan —dentro de los recortes posibles— sus análisis acerca de cómo las formas de gestión empresariales se erigen como dispositivos que articulan prácticas de subjetivación y la constitución de un sujeto ético. El interés se encuentra puesto en la exploración de los discursos recurriendo a la matriz foucaultiana. Es decir, se analizan los textos ma-

nageriales como *documentos*, en su dimensión prescriptiva, como reguladores de conductas.

En el capítulo dos, se sumerge en las propuestas de la Nueva Sociología del Capitalismo y los Análisis Críticos del Discurso. En relación a la primera de ellas, recupera el famoso trabajo de Boltanski y Chiapello “*El nuevo espíritu del capitalismo*” (2002), delineando principalmente un eje sobre el que se asienta este espíritu: la necesidad de justificar su lógica, los mecanismos que garantizan su legitimidad y la adhesión de los sujetos a la racionalidad del capital. A partir de la década del setenta, el sistema ideológico que la sostiene es la ideología del nuevo management; la misma es analizada en su dimensión discursiva, en tanto da sentido y configura prácticas. Parafraseando a Fairclough, el discurso es constitutivo y productivo. Es productivo en el siguiente sentido “*genera significados ideacionales, relacionales y de identidad que invisten prácticas sociales*”. (Zangaro, 2011:92).

En la *Addenda* de este capítulo, se presentan los *criterios metodológicos*: selección, tratamiento y formas de análisis de los textos.

En el capítulo tres, desarrolla en profundidad el análisis del conjunto de textos seleccionados. Recurriendo a un sinnúmero de fragmentos, la autora describe diversas aristas de estos discursos, con expresiones llamativas e ilustrativas, evidenciando cómo operan estos dispositivos. De este modo, examina los significados ideacionales relativos al mundo del trabajo y al sujeto ético. Dichos significados se comprenden mediante el análisis de cuatro dimensiones: la *sustancia ética* (parte del individuo que es materia principal de la conducta moral), el *trabajo ético* propuesto (acciones que debe llevar a cabo el sujeto sobre su sustancia ética), los modos de *sujeción* (maneras de vinculación con las reglas y obligaciones que se aplican sobre la conducta) y la *teleología* (conjuntos de fines articulados a alcanzar)

Un punto destacable del análisis hace referencia a cómo estos discursos apelan a la *emocionalidad* y su concepción de individuo ‘integral’. Las nuevas formas de gestión toman como materia principal de la conducta: la emocionalidad del individuo. La cual es definida como el conjunto de los estados afectivos del sujeto, concebidos como estados anímicos. (Zangaro, 2011).

En apariencia estos discursos intentarían superar la dualidad vigente en el modelo fordista entre *mente* y *cuerpo*, para avanzar en la comprensión de la persona como un todo. Sin embargo,

bien advierte Zangaro, lo que efectivamente opera es la sustitución de una dualidad por una terceridad (*mente-cuerpo-emocionalidad*). Esta nueva realidad le acarrea inconvenientes al capital, ya que lo emocional no se gestiona de igual manera que lo corporal. Lo fundamental es lograr domesticar, dominar y controlar las emociones. Claro está que el fin último de las acciones de los individuos es el aumento de la productividad. A partir de la propia productividad se alcanza el 'fin supremo': la productividad de la compañía.

El capítulo cuatro da cuenta de los cambios acontecidos en las formas de organización del trabajo y las limitaciones que presentó para el capital el paradigma taylorista-fordista. Es decir, en este apartado sitúa el contexto que explica el surgimiento de las actuales formas del management y el modelo de gestión por competencias.

Las características que asumió el modelo posfordista implicaron un cambio en las demandas y en las formas de gestión del trabajo por parte del capital. En este nuevo marco, la totalidad de la personalidad de los trabajadores, sus capacidades afectivas, creativas y relacionales son colocadas en función de la valorización del capital como nunca antes.

Para comprender este proceso, la autora analiza tres conceptos centrales: *motivación, implicación y autocontrol*. Ya que en definitiva, lo que se intenta alcanzar, a través de estos discursos, es una *subjetividad implicada*. De este modo, se plasman formas de extorsión ampliadas sobre el trabajo, las cuales pretenden una identificación plena entre trabajo y vida. "(...) *para que la vida tenga sentido hay que encontrar estímulos en el trabajo*" (Zangaro, 2011:144). La autora explica cómo desde la literatura del management se procura borrar y ocultar la relación instrumental con el trabajo. Porque éste ya no se es un medio, sino el fin en sí mismo, *es la vida*.

En resumidas cuentas, desde los discursos empresariales se reconfiguran prácticas y lógicas, que colocan 'lo humano' en el centro de la valorización del capital. Los textos indican una renovada apelación y adaptación a una terminología en el sentido de sostener el 'rostro humano': motivación, participación, involucramiento, colaboración-cooperación, trabajo en equipo.

De este modo, esta obra permite visibilizar de que manera estos dominios de saber —ligados a la necesidad de encontrar inéditas formas de extracción de plusvalor— pueden ser legitimados por los propios sujetos-trabajadores. Los dispositivos recreados por el management (motivación, dispo-

nibilidad permanente, la figura del líder, la imagen de la empresa como una 'gran familia', etc.) constituyen estrategias de poder que pretenden que los trabajadores '*se pongan la camiseta*', es decir, que se sientan identificados y reconocidos en los valores de la empresa y estén dispuestos a '*dar su vida por ella*'.

Sin embargo, la implicación no es total, presenta grietas, fisuras a esta lógica omnipotente. Coexiste con procesos de resistencias. Si bien este punto no es desarrollado en profundidad, se describen formas de resistencias tales como el desgaste, el distanciamiento y la despersonalización que acarrearán las actuales exigencias empresariales. De esta manera, es posible que "(...) *aparezcan marcas de resquebrajamiento, brechas en el orden deseado del espíritu del capitalismo dominante*" (Zangaro, 2011: 188). Estas brechas ponen de manifiesto la posibilidad de configurar prácticas y posicionamientos distintos a los impuestos por la hegemonía de estos discursos.

En síntesis, el trabajo de Marcela Zangaro entraña múltiples desafíos, y es justamente, en asumirlos donde radican los aportes del presente texto. Desafío que jaquea a las tesis del fin del trabajo. Que el trabajo no ha muerto, es una realidad inexpugnable. Este libro viene a recordárselo a aquellos que aún derraman falsas lágrimas sobre su supuesto cadáver.

Desafío que muestra las mutaciones actuales de la relación capital-trabajo: explicitando la versatilidad del capital, la sofisticación del mismo y sus formas de irradiación y penetración hacia esferas cada vez más amplias. En este caso, el foco son los discursos manageriales como dispositivos que evidencian la voracidad del capital.

Desafío que ha implicado un diálogo fecundo entre teoría-empiría. El trabajo no es una mera elucubración teórica, sino que bucea en los textos, permitiendo empaparnos de la lógica y terminología de la literatura del management. Discute de frente con estos términos, los incluye en sus análisis, no le teme al "beso de la muerte"¹. En esta línea, otro acontecimiento para señalar es la vinculación fructífera entre el pensamiento foucaultino y otros estudios críticos. Vinculación, que ha estado relati-

¹ Esta es una metáfora utilizada en uno de los textos seleccionados, en la cual menciona que: "*En los negocios, la actitud conservadora es como el 'beso de la muerte'*". (Zangaro, 2011:109). La muerte es asociada a la rigidez y quietud. La consigna es "cambiar o morir". Innovar, flexibilizar, en esta lógica, es vida.

vamente ausente o con escasa presencia de estudios con basamento empírico desde estas tradiciones de pensamiento.

Y finalmente, esta obra plantea un *desafío político*. Tal como mencionamos al inicio de este trabajo, su autora brega por estudios que emprendan una tarea maniatada entre la producción de un discurso crítico y un hacer social crítico.

Se distancia de las propuestas más pesimistas, dejando abierta la puerta a la esperanza, a la praxis. En este sentido, este desafío se aleja de fatalismos históricos sin renunciar a cantar otros versos, los de la victoria. Nos dirá, nos interpelará a producir, a pensar, a construir “otro mundo posible” y por qué no, “otro(s) trabajo(s) posible”.

Citado.

SORIA, Cecilia Batriz (2012) “La valorización del alma”. Los discursos del management como modos de subjetivación en el trabajo” en: *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad - RELACES*. Nº8. Año 4. Abril-julio de 2012. Córdoba. ISSN: 1852.8759. pp. 94-97. Disponible en: <http://www.relaces.com.ar/index.php/relaces/article/view/146>.

Plazos.

Recibido: 20/12/2011. Aceptado: 09/02/2012.