



Tipo de documento: Tesis de Maestría

Título del documento: Transformaciones en el accionar armonizante del orden social capitalista: una aproximación a partir de la dinámica laboral en empresas transnacionales

Autores (en el caso de tesis y directores):

Carolina Duer

Ana Wortman, dir.

Datos de edición (fecha, editorial, lugar,

fecha de defensa para el caso de tesis): 2014

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR



Carolina Duer

Transformaciones en el accionar armonizante del orden social capitalista:
una aproximación a partir de la dinámica laboral en empresas transnacionales

Tesis para optar por el título de Magister en Comunicación y Cultura

Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Buenos Aires

Directora: Ana Wortman

Buenos Aires

2013

Resumen:

Esta tesis se propone analizar el impacto producido por los paradigmas que presenta el capitalismo contemporáneo en torno a la organización del trabajo, en la conformación de un nuevo tipo de subjetividad. Con esta finalidad, se hace foco en los empleados profesionales no ejecutivos de empresas transnacionales, considerando el periodo comprendido entre los años 2002 y 2012. De este modo, se pretende realizar un aporte al estudio de las clases medias asalariadas de la Argentina contemporánea. El recorte temporal seleccionado para el desarrollo de esta investigación se vincula con el momento en que las filiales argentinas de empresas transnacionales comienzan a difundir nuevas prácticas de otorgamiento de beneficios para sus empleados, al tiempo que surgen diversos rankings dedicados a destacar a un grupo de empresas como “los mejores lugares para trabajar”.

Actualmente, el vínculo capital/trabajo ofrece una combinación de formas de explotación “clásicas” y otras en las que el sujeto adopta un desenvolvimiento “positivo”, en tanto sus potencias creativas resultan convocadas al mundo del trabajo —presentado como horizonte dotado de condiciones utópicas—. La organización del trabajo enmarcada en condiciones laborales precarias, bajo rutinas que no ocultan las jerarquías y tienden a la exaltación del hombre como máquina, resulta notoriamente disonante. Lo que resulta más complejo en sus efectos es el desarrollo por parte de las empresas de alternativas organizadas para el otorgamiento de beneficios a sus empleados. Los destinatarios de estas prácticas —interpelados individualmente por parte de la cultura de las corporaciones— son considerados en el marco de este documento como emblemáticos del cambio en los valores, creencias y estilos de vida que han venido afectando a los sectores medios de la sociedad.

Como sostiene Foucault, la cultura neoliberal, lejos de ser una mera actualización del liberalismo decimonónico, configura una gubernamentalidad activa que interviene para barrer cualquier obstáculo al desenvolvimiento universal del mercado como espacio propicio para toda interacción encarada desde una lógica individualista e individualizante¹. En este contexto, el accionar armonizante (o conciliatorio) del capitalismo en su etapa no productiva implica un cambio de gubernamentalidad: se incorporan nuevas tácticas de secuestro del

¹ Foucault, M.: “Clase del 7 de febrero de 1979” y “Clase del 14 de febrero de 1979” en *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978- 1979)*. FCE, Buenos Aires, 2007.

tiempo y de los cuerpos distintas a la mirada exterior propiciada por la vigilancia. Surge una nueva forma de gobierno de las poblaciones que opera mediante cadenas menos visibles, pero no por eso menos eficaces.

Tras presentar los conceptos e interrogantes fundamentales que orientan la presente tesis, se asume la perspectiva analítica que se estima pertinente ante la tarea de explorar los modos de interrelación entre ciertos procesos macrosociales y las vivencias y sentidos que determinados individuos experimentan como sujetos situados en un momento histórico específico. Casi de manera circular, la reflexión en torno a las transformaciones en el accionar armonizante del capital queda establecida como puerta de entrada al estudio de la cultura de las clases medias profesionales que se desempeñan en empresas transnacionales. A su vez, el análisis de las prácticas y representaciones simbólicas de este grupo contribuye a explicar la perpetuación de una estructura de poder más críptica y menos legible que nunca antes dentro del capitalismo. Con el propósito de dar cuenta de la continua renovación de los factores deshumanizantes del orden social capitalista y de las formas en que este ha ido impactando sobre los procesos de subjetivación, este trabajo recupera propuestas teóricas que van desde los primeros escritos de Marx hasta algunos referentes de la denominada *Teoría crítica*, destacando transformaciones y continuidades. Considerando que el análisis de las formas culturales globales de disciplinamiento de los empleados amerita un diagnóstico más amplio sobre la modernidad, se ponen en diálogo algunos exponentes de la teoría sociológica contemporánea que dan forma a nuevos relatos al momento de reunir capitalismo-individuo-sociedad-clases sociales.

Luego se presenta el estudio de un conjunto de documentos con el propósito de reflexionar sobre el modo en que desde los mismos se construye y establece un horizonte de acción que se presenta como único. Lo que será denominado *paradigma de la confianza*: engranaje económico-cultural del neoliberalismo es, a la vez, un caso singular y una modalidad posdisciplinaria de poder guiada por el ideal de mitigación de conflictos. La tarea emprendida mediante el trabajo con documentos apunta a desenlazar la multiplicidad de enunciados estructurantes de una unidad que se esfuerza por ser admitida como natural. Por último, se presenta una aproximación al estudio de las representaciones sociales —sistema de valores, imágenes, creencias, estereotipos— de aquella parte de la clase media que se desempeña profesionalmente en empresas transnacionales.

Abstract:

The aim of this thesis is to analyze how the paradigms presented by modern capitalism impact on work organization, in the creation of a new kind of subjectivity. For that purpose, the focus is on non-executive professional employees working in international companies, taking into consideration the period between 2002 and 2012. Consequently, the objective is to contribute to the study of working middle classes in Argentina today. The chosen period of time for the development of this research refers to the time when Argentinean subsidiaries of international companies start to launch new ways of granting employee benefits, while various rankings devoted to highlighting a group of companies as the “best places to work” are set up.

Currently, the relationship capital/work offers a combination of “classic” ways of commercial management and others in which the individual assumes a “positive” development, as long as his/her creative strengths are summoned to the workplace –presented as a horizon provided with utopic conditions. Work organization framed into precarious labor conditions, under routines which do not hide hierarchies and tend to the exaltation of the man as a machine, turns out to be highly discordant. Companies’ development of organized alternatives to grant benefits to its employees is more complex as regards its outcome. The intended recipients – individually considered by the culture of corporations– are considered in the frame of the document herein as archetypal of the change in values, beliefs and lifestyles affecting society’s middle classes.

As Foucault argues, far from being a mere updating of nineteenth century liberalism, the neoliberal culture shapes an active governmentality intervening to sweep away any obstacle to the universal development of the market as a favorable space for any interaction addressed from an individualistic and individualization logic . In this context, capitalism’s harmonizing (or conciliatory) action in its non-productive stage implies a change of governmentality: new tactics of sequestration of time as well as bodies, different from the external look fostered by surveillance are incorporated. A new way of government of population arises and it works using less visible chains but certainly not less effective ones.

After presenting the essential concepts and questions guiding the thesis herein, the analytic perspective deemed relevant is assumed in face of the task of exploring ways of

interrelationship among certain macro social processes and the life experiences and senses certain individuals experience as subjects located at a specific historical moment. Almost in a circular way, the consideration on transformations of the harmonizing acting of the capital is set up as an access door to the study of the culture of professional middle classes performing in international companies. In turn, the analysis of this group's symbolic practices and representations contributes to explain the perpetuation of a structure of power which is more cryptic and less legible than ever before within capitalism. With the intent of accounting for the continuous renovation of the capitalist social order dehumanizing factors and the ways in which it has impacted on the subjectivation processes, this essay recovers theoretical proposals going from Marx's first writings to some referents of the so-called *critical theory*, highlighting transformations and continuations. Taking into account that the analysis of the global cultural ways of disciplining employees deserves a broader diagnose on modernity; the attempt is to discuss some models of contemporary sociological theory shaping new narratives when putting together capitalism-individual-society-social classes.

Later, the study of a set of documents is presented with the objective of considering the way in which an action horizon presented as unique is built and set up. What shall be called Paradigm of Confidence: neoliberalism's cultural-economic gear is, in turn, a unique case and a post disciplinary method of power led by the ideal of conflict mitigation. The task undertaken through the work with documents aims to unravel the multiplicity of structuring statements of a unity struggling to be admitted as natural. Finally, there is a presentation of an approach to the study of social representations - system of values, images, beliefs, stereotypes – of that part of the middle class working as professionals in international companies.

**Transformaciones en el accionar armonizante del orden social capitalista:
una aproximación a partir de la dinámica laboral en empresas transnacionales**

Índice

<i>Presentación del problema</i>	6
<i>Exposición de una perspectiva analítica: el desafío de integrar la economía política y los estudios culturales</i>	14
<i>Breve retrospectiva: aportes de la teoría sociológica clásica a la reflexión sobre los factores deshumanizantes del capitalismo</i>	19
<i>Transformaciones y continuidades en el accionar armonizante del capital: apuntes de la Teoría crítica</i>	23
<i>Capitalismo (posfordista) y clases sociales (desmembradas): la imperiosa reescritura de un relato</i>	30
<i>El paradigma de la confianza: engranaje económico-cultural del neoliberalismo (análisis a partir de la recopilación y el estudio de documentos)</i>	37
<i>Empresas transnacionales y clases medias profesionales (análisis a partir de la realización de entrevistas)</i>	62
<i>Reflexiones finales</i>	72
<i>Bibliografía</i>	77
<i>Anexo</i>	84

Presentación del problema

La masa de empleados se diferencia del proletariado por el hecho de estar espiritualmente desamparados.

(Siegfried Kracauer, 1889-1969)

De la mano de los Estados, el poder económico despliega nuevas estrategias para mitigar el conflicto, reemplazando la conciencia de clase por una conciencia feliz. A mediados del siglo XX, los Estados denominados *de bienestar* garantizaron el acceso de las clases trabajadoras a productos que se convirtieron en mercancías de consumo masivo. El escenario neoliberal actual presenta una renovada oferta de *planes para fidelizar empleados*². Considerando el planteo de Foucault, en el marco de esta investigación se sostiene que la cultura neoliberal, lejos de ser una mera actualización del liberalismo decimonónico, configura una gubernamentalidad activa que interviene para barrer cualquier obstáculo al desenvolvimiento universal del mercado como espacio propicio para toda interacción encarada desde una lógica individualista e individualizante.³

El análisis de las formas culturales globales de disciplinamiento de los empleados amerita un diagnóstico más amplio sobre la modernidad. El sistema capitalista ha dejado de regirse principalmente por la lógica industrial. Para Bauman, en la modernidad contemporánea las relaciones de producción se encuentran subsumidas a las relaciones de consumo⁴. El lugar del consumo no está dado exclusivamente por la práctica, sino también por el imaginario, el deseo de consumo. Por otra parte, como advierte Lipovetsky, la normatividad ya no es impuesta mediante la disciplina, sino mediante la elección. Es posible identificar notables

² Con este título, el diario *La Nación* publica un artículo en el que se presenta a una empresa dedicada a ofrecer servicios de “fidelización para empleados”. “Planes para fidelizar empleados” (*La Nación*, Argentina, 12-12-2005) www.lanacion.com.ar/764092-planes-para-fidelizar-empleados

³ Foucault, M.: “Clase del 7 de febrero de 1979” y “Clase del 14 de febrero de 1979” en *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978- 1979)*. FCE, Buenos Aires, 2007.

⁴ Bauman, Z.: *Vida de consumo*. FCE, Buenos Aires, 2008.

transformaciones en el modo de gestionar los comportamientos: “...no ya por la tiranía de los detalles, sino por el mínimo de coacción y el máximo de elecciones privadas posibles...”⁵

En *El hombre unidimensional* (1964), Marcuse describió un capitalismo que conseguía incrementar la satisfacción de necesidades impuestas, para así debilitar las alternativas de cambio. El modo uniformizante en que el sistema capitalista operaba a mediados del siglo XX, tanto desde un aspecto económico como político, interpelaba a trabajadores que también concebían las demandas al Estado y a las patronales exclusivamente en términos colectivos. De acuerdo con Castel, la “sociedad salarial”, que surge tras la Segunda Guerra Mundial, da lugar a sistemas de protección constituidos a partir del trabajo: “Se trata sobre todo de una sociedad en la que la inmensa mayoría de la población accede a una ciudadanía social en primer lugar a partir de la consolidación del estatuto del trabajo.”⁶ Castel observa que progresivamente —a partir de mediados de la década de 1970— los individuos resultan reconocidos e interpelados más allá de su inscripción a colectivos y el manejo de los riesgos se traslada de empresa colectiva a estrategia individual. El autor argumenta en referencia a las sociedades contemporáneas:

...están construidas sobre el terreno fértil de la inseguridad porque son sociedades de individuos que no encuentran, ni en ellos mismos, ni en su medio inmediato, la capacidad de asegurar su protección. Si bien es cierto que estas sociedades se han dedicado a la promoción del individuo, promueven también su vulnerabilidad al mismo tiempo que lo valorizan.⁷

Aludiendo a un nuevo orden que implanta inéditos controles, Richard Sennet afirma que “El nuevo capitalismo es, con frecuencia, un régimen de poder ilegible”⁸. Distintos velos operan sobre las formas que actualmente expone el orden social capitalista: más de medio siglo después de la obra de Marcuse, la masa de trabajadores/productores anónimos del capitalismo industrial es desplazada por un supuesto reconocimiento de cada empleado en su singularidad. Otro cambio pasa por la invisibilización de quien detenta el poder económico, puesto que, sobre todo en las transnacionales, no resulta sencillo registrar a la figura del patrón o dueño de la empresa. Por otro lado, la identificación de estas transformaciones convive con el interrogante respecto de hasta qué punto o en qué medida resulta pertinente pensar en un *nuevo* capitalismo. En este sentido, Kracauer observaba, analizando el capitalismo alemán de

⁵ Lipovetsky, G.: *La era del vacío*, pág. 6. Anagrama, Barcelona, 1986 citado por Charles, S.: “El individualismo paradójico. Introducción al pensamiento de Gilles Lipovetsky” en Lipovetsky, G.: *Los tiempos hipermodernos*, págs. 20-21. Anagrama, Barcelona, 2008.

⁶ Castel, R.: *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?*, pág. 42. Manantial, Buenos Aires, 2003.

⁷ Idem, pág. 13.

⁸ Sennet, R.: *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, pág. 10. Anagrama, Barcelona, 2000.

la década de 1930, cómo “...la cumbre de la jerarquía se pierde en los oscuros cielos del capital financiero”.⁹

El recorte temporal seleccionado para el desarrollo de la presente investigación (2002-2012) se vincula con el momento en que las filiales argentinas de empresas transnacionales comienzan a difundir nuevas prácticas de otorgamiento de beneficios para sus empleados, al tiempo que surgen diversos rankings dedicados a destacar a un grupo de empresas como los mejores lugares para trabajar. Cabe señalar que las transnacionales no han permanecido indiferentes al profundo proceso de cambio producido en el país tras el fin de la convertibilidad y la crisis institucional cuyo corolario se identifica con las jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001. Bajo nuevas condiciones, y adoptada la premisa neoliberal que sugiere capturar las crisis como oportunidades, estas empresas han debido realizar adaptaciones en sus estrategias de penetración. En este sentido, las herramientas de gestión de recursos humanos cumplen un papel fundamental como punto de conexión donde lo global se articula con la coyuntura local, conformando una trama conducente a maximizar los niveles de rendimiento de los empleados y, al mismo tiempo, minimizar los niveles de lo que se juzga como *resistencias disfuncionales a los resultados organizacionales*¹⁰. En el marco de un análisis sobre las maniobras del sector financiero en América Latina, Quiñones Montoso da cuenta del carácter estratégico que ha adquirido el concepto de *cultura de empresa*, como conjunto de significados compartidos.¹¹ Desde aquí se pretende velar la categoría de empleado optando por referir a los *colaboradores*, la conciliación de expectativas se instala como horizonte y el binomio capital/trabajo aparece como arquetipo que debe superarse.

Actualmente, el orden social capitalista ofrece una combinación de formas de explotación “clásicas” y otras más novedosas en las que el sujeto adopta un desenvolvimiento “positivo” en tanto sus potencias creativas resultan convocadas al mundo del trabajo, presentado como horizonte dotado de condiciones utópicas. Bajo este nuevo paradigma, la noción de *flexibilidad* reemplaza al modelo subjetivo basado en la noción de *autoridad*¹². Reflexionando acerca de las transformaciones en la dinámica productiva introducidas por el toyotismo,

⁹ Kracauer, S.: *Los empleados*, pág. 141. Gedisa, Barcelona, 2008.

¹⁰ Drolas, A. y Lenguita, P. (comp.): *Relaciones de Poder y Trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*, pág. 102. Poder y Trabajo Editores, Buenos Aires, 2007.

¹¹ Quiñones Montoso, M.: “Reflexividad, doble contingencia y cambio organizacional en Latinoamérica” en Drolas, A. y Lenguita, P. (comp.): *Relaciones de Poder y Trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*. Poder y Trabajo Editores, Buenos Aires, 2007.

¹² Wortman, A.: “Subjetividad y sociedad de consumo en la Argentina de los noventa, el impacto del toyotismo.”, pág. 7. e-latina 2, Revista electrónica del equipo UDISHAL, Abril 2003.

Antunes advierte que la sujeción del ser: “...es de mucho mayor peso y cualitativamente distinta a la existente en la era del fordismo. Esta estaba manejada centralmente por una lógica despótica, en cambio, la del toyotismo es más consensuada, más envolvente, más participativa, en síntesis, más manipuladora”¹³. En consonancia con esta idea, señala Sennet: “La repugnancia a la rutina burocrática y la búsqueda de la flexibilidad han producido nuevas estrategias de poder y control en lugar de crear las condiciones de liberación”¹⁴.

El accionar armonizante del orden social capitalista en su etapa no productiva implica, en términos de Foucault, un cambio de gubernamentalidad: se desarrollan nuevas tácticas de secuestro del tiempo y de los cuerpos distintas a la mirada exterior propiciada por la vigilancia. Surge una nueva forma de gobierno de las poblaciones que opera mediante cadenas menos visibles, pero no menos eficaces. En el capitalismo tardío la mirada del vigilante se interioriza, el control se automatiza y la “servidumbre de sí” de los profesionales calificados convive con las formas clásicas de explotación y alienación que alcanzan a los trabajadores no calificados. El trabajo enmarcado en condiciones laborales precarias, bajo rutinas que no ocultan las jerarquías y tienden a la exaltación del hombre como máquina, resulta notoriamente disonante¹⁵. Lo que resulta más complejo en sus efectos es el desarrollo, por parte de las empresas, de alternativas organizadas para el otorgamiento de beneficios a sus empleados. Los destinatarios de estas prácticas —empleados profesionales interpelados individualmente por parte de la cultura de las corporaciones— son considerados en el marco de este documento como emblemáticos del cambio en los valores, creencias y estilos de vida que han venido afectando a los sectores medios de la sociedad. En esta dirección, el presente trabajo se inscribe en el estudio de los procesos “íntimos” del capitalismo, proponiéndose realizar un aporte a la reflexión sobre el tipo de subjetividad que modela y demanda el orden social contemporáneo. Como marco conceptual, se entiende por subjetividad una dimensión analítica que hace posible explorar los modos de interrelación entre los procesos macrosociales y las vivencias y sentidos que los individuos experimentan como sujetos situados en un momento histórico específico. Considerando el concepto de *habitus* de

¹³ Antunes, R.: *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*, pág. 7. Editorial Antídoto/Colección Herramienta, Buenos Aires, 1999.

¹⁴ Sennet, R.: *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, pág. 48. Anagrama, Barcelona, 2000.

¹⁵ Como expresión ilustrativa propia del género literario narrativo se sugiere ver la novela *Mano de obra*, de Diamela Eltit, por sus atractivas reflexiones acerca de las formas de alienación que tienen lugar entre los empleados repositorios de los supermercados. Bajo el control directo de los supervisores y en medio de un incalculable cúmulo de productos erigidos en objeto de culto, los repositorios —inmersos en una absoluta serenidad y corrección— se objetualizan formando parte del espacio “como un material humano accesible” (Eltit, D.: *Mano de obra*, pág. 21. Seix Barral, Stgo. de Chile, 2002).

Bourdieu, referido al modo en que las estructuras sociales se incorporan a los sujetos dando lugar a procesos de producción y reproducción de esas estructuras, se trata de poner la atención en el puente que liga condiciones de existencia y prácticas sociales. A su vez, se tienen en cuenta los aportes de la sociología que analiza las emociones en el capitalismo, abocada a un estudio de la relación sujeto-sociedad según el cual en lo emocional es posible descubrir otro plano de la organización sociocultural imperante. Como señala Illouz, “...la vida emocional —sobre todo la de la clase media— sigue la lógica del intercambio y las relaciones económicas”¹⁶.

El ataque propiciado por las formas contemporáneas del capitalismo a la rigidez de la burocracia se presenta en nuestros días como sinónimo de más libertad. Probablemente, determinadas gratificaciones simbólicas o prácticas culturales que se anuncian como parte de un proceso de mejora y cambio social configuran nuevas formas de alienación que alcanzan a un conjunto específico de empleados. En este sentido, se vuelve pertinente retomar y resignificar el concepto de alienación que en su uso clásico alude a trabajadores que no se sienten libres al realizar actividades propiamente humanas, como trabajar. A modo de hipótesis, es posible plantear que las formas contemporáneas de alienación residen, fundamentalmente, en la consagración de un sentimiento de libertad que se concreta cada vez más en el plano individual, volviéndose prácticamente homologable a una libertad de consumo.

Cabe aclarar que en muchas empresas, la distinción operada entre una fracción de empleados profesionales y un conjunto de trabajadores no calificados, permite la convivencia de diversas formas de sujeción. Prácticas frecuentes —que refuerzan el culto al hedonismo y al buen vivir de los profesionales en relación de dependencia— como clases de yoga, servicio de masajes, pedicura y manicuría, sala de juegos, sala de relax, eventos familiares que buscan construir un sentimiento de comunidad laboral, viernes de tarde libre, no se extienden a todos los empleados sino sólo a determinados puestos profesionales. Al respecto, Bauman registra la coexistencia de modelos que intentan brindar a los profesionales calificados un sustituto agradable del calor hogareño en el lugar de trabajo, con otro tipo de relación laboral en la cual poco de esto se ofrece a los empleados de menor rango, menos capacitados y fácilmente reemplazables: “Si bien algunas compañías (...) ofrecen la antigua utopía socialista a una elite de trabajadores capacitados del primer nivel de un mercado laboral cada vez más segmentado,

¹⁶ Illouz, E.: *Intimidades congeladas. Las emociones en el capitalismo*, pág. 18. Katz Editores, Buenos Aires, 2007.

otras empresas ofrecen lo peor del capitalismo temprano a los trabajadores semicalificados y no calificados.”¹⁷

El presente trabajo hace foco en el vínculo entre fenómenos culturales y procesos de cambio a nivel económico. Un conjunto de empresas transnacionales —instituciones paradigmáticas responsables de promover valores que trascienden y afectan prácticas sociales, creencias y visiones del mundo de los individuos en otras esferas de la sociedad— configura el espacio donde se sitúa el problema que se pretende abordar. Es preciso advertir que, a modo de hipótesis, desde esta investigación se presume que la instalación de filiales de empresas transnacionales, con sedes centrales en los países más desarrollados, configura el modo en que en la actualidad se manifiesta el carácter imperialista del capitalismo, tras la pérdida de legitimidad de la ocupación territorial como modo de ejercer el dominio sobre los Estados menos desarrollados. Progresivamente, la dominación ejercida mediante el obrar colonialista de las principales potencias mundiales se fue desvaneciendo como estrategia global, dando lugar a un imperialismo ejercido por medio de la extranjerización de la cúpula de las economías.

Los empleados profesionales no ejecutivos constituyen un estrato intermedio que expone cierta especificidad en sus rasgos identitarios: si bien se integran al mercado laboral como poseedores de nada más que su fuerza de trabajo (compartiendo con el proletariado la condición de asalariados), podría considerarse que desarrollan una cosmovisión —representaciones, imaginarios, ideología— de tipo burguesa. Es por esto que uno de los desafíos de la presente investigación reside en poder aplicar algunas de las conceptualizaciones del marxismo a la reflexión sobre una clase social considerablemente relegada de la teoría de clases que desarrolló el propio Marx observando un capitalismo de otras cualidades. En este marco, se reconoce que la alienación —en sus diversas y renovadas formas— aunque se encuentra localizada en la esfera del trabajo, tiene efectos en las representaciones y en las prácticas de los empleados.

A continuación se comparten algunos de los interrogantes que orientan la reflexión: ¿es posible identificar ideales de clase en el estrato de empleados profesionales? ¿Cuál es el grado de identificación de los empleados profesionales no ejecutivos con la clase trabajadora?

¹⁷ Bauman, Z.: *Vida de consumo*, pág. 164. FCE, Buenos Aires, 2008.

¿Hasta qué punto resulta pertinente pensarlos como un estrato dominado por nuevas modalidades de explotación?

Como estrategia de aproximación al problema planteado se aplican las propuestas teóricas consideradas al análisis de un conjunto de información de fuente primaria. Se trabaja con un diseño metodológico predominantemente cualitativo, haciendo hincapié en la recopilación e interpretación de documentos y en la producción de información propia mediante la realización de entrevistas a los actores involucrados. El estudio de las representaciones sociales —sistema de valores, imágenes, creencias, estereotipos— es reconocido como uno de los campos básicos de utilización de la entrevista en profundidad. Por un lado, entre los materiales analizados se encuentran: 1. el sitio oficial (periodo 2010-2011) y un video institucional (correspondiente al año 2012) de la consultora internacional *Great Place to Work*, dedicada a identificar los mejores lugares para trabajar en más de 45 países; 2. un instrumento de recolección de datos utilizado por esta consultora para la elaboración de los rankings anuales de “Las mejores empresas para trabajar en Argentina”; 3. publicaciones de economía y negocios que entre 2007 y 2010 difundieron los resultados de diversos rankings de este tipo (específicamente, se consideran artículos, entrevistas y columnas de opinión que acompañan la presentación de los rankings); 4. un artículo académico sobre gestión de la conflictividad publicado en enero de 2007 en el Anuario de la Escuela de Dirección de Empresas de la Universidad Argentina de la Empresa (UADE); 5. el programa de un Congreso Internacional de Gestión Humana realizado en Uruguay en agosto de 2011; 6. un spot publicitario de la empresa que ocupa el primer puesto en la categoría de empresas de más de 1.000 empleados del ranking *Great Place to Work* 2011 de las mejores empresas para trabajar en Argentina. Por otra parte, se realizaron nueve entrevistas en profundidad a empleados profesionales no ejecutivos de Microsoft, Kimberly Clark, Kraft, Coca Cola, Telefónica y Google, empresas que en el transcurso de los últimos años integraron algunos de los listados de los mejores lugares para trabajar en Argentina. Cabe añadir que, en el marco de las entrevistas realizadas, los empleados profesionales recibieron un test de Likert con 10 ítems y la consigna de declarar el grado de importancia otorgado a cada uno de ellos en una escala de uno a diez.¹⁸ Considerando los alcances y las limitaciones vinculados con la extensión del trabajo de campo realizado, la intención es registrar y destacar ciertos patrones culturales, imaginarios y rasgos de época vigentes entre los entrevistados, entendiendo que —en tanto empleados que se desempeñan profesionalmente en transnacionales— forman parte

¹⁸ La guía de la entrevista junto con el test de Likert aplicado pueden consultarse en el Anexo (página 84).

de un grupo específico dentro de las capas medias de la sociedad. Con este horizonte, el material recolectado durante las entrevistas es analizado teniendo en cuenta: el grado de identificación o adscripción a colectivos, ya sea dentro del ámbito laboral como fuera del mismo, la identificación de problemas tanto a nivel nacional como internacional, el modo de nombrarlos y los argumentos desenvueltos en relación a los mismos, los consumos culturales más extendidos, las marcas de apropiación del discurso promovido por las transnacionales, el modo en que los entrevistados evalúan el accionar de la empresa en lo cotidiano y ante situaciones de despidos, el registro de trayectorias profesionales que dan cuenta de las alianzas entre grandes corporaciones y universidades privadas, los valores y estilos de vida promovidos por la cultura de la empresa, entre otros aspectos. La captación y el desglose de las representaciones sociales de los entrevistados hacen posible una inmersión en los patrones culturales vigentes que advierte el vínculo entre nuevas dinámicas laborales y cambios a escala subjetiva. Precisamente, la noción de representación social ubica el punto donde se encuentran lo psicológico y lo social, echando luz sobre la manera en que los sujetos apprehenden los acontecimientos de la vida diaria. En pocas palabras, las representaciones sociales conforman el conocimiento que habitualmente se denomina como *sentido común*¹⁹. Cabe señalar que en el marco de este trabajo se considera el discurso como forma en que se despliega la ideología y a su análisis como metodología que permite interpretar las múltiples maneras de construir “la realidad social”.

Han sido expuestos el problema, el marco teórico y conceptual, las hipótesis, los interrogantes y la estrategia metodológica que sustentan este trabajo. Queda por precisar la óptica en la cual se inscribe la presente tesis a fin de combinar el estudio del capitalismo contemporáneo y de determinadas transformaciones a escala subjetiva, entendiendo el sistema capitalista no sólo como modo de producción, sino como engranaje económico-cultural. Tal es la intención del siguiente apartado.

¹⁹ Jodelet, D.: “La representación social: fenómenos, concepto y teoría” en Moscovici, S. (comp.) *Psicología Social II. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*, pág. 474. Ediciones Paidós, Barcelona, 1986.

Exposición de una perspectiva analítica: el desafío de integrar la economía política y los estudios culturales

Con el propósito de analizar el impacto producido por los paradigmas que presenta el capitalismo contemporáneo en torno a la organización del trabajo en la conformación de un nuevo tipo de subjetividad, y como contribución al estudio de las clases medias asalariadas de la Argentina contemporánea, esta tesis hace foco en los empleados profesionales no ejecutivos de empresas transnacionales.

El impacto del orden social capitalista sobre los procesos de subjetivación ha ido mutando. Entre los siglos XVI y XIX, buena parte de los campesinos y artesanos debieron convertirse en obreros para la naciente industria. A lo largo del siglo XX, se consolidaron las economías de producción con efectos tales como una pronunciada inclinación al trabajo fuerte y al ahorro. A partir de la década de 1970, el carácter posfordista del sistema capitalista desplaza al hombre entendido como productor y lo enaltece como consumidor. Asociadas a este devenir, las transformaciones en el accionar armonizante del capital se van cristalizando en discursos renovados que se tornan estratégicos en determinada coyuntura, al tiempo que aseguran efectos siempre recíprocos de poder y saber. Actualmente, la postulación desde el *management* empresarial de un abordaje individualizado de cada uno de los *colaboradores*, adviene para solapar el diálogo entre sindicatos y organizaciones patronales. La masa de trabajadores/productores anónimos del capitalismo industrial resulta desplazada por la exaltación de un supuesto reconocimiento de cada uno de los empleados en su singularidad.

Paulatinamente, a lo largo del siglo XX, el consumismo coloniza las subjetividades y se alza como espacio primigenio de libertad, transformándose en una herramienta sutil y poderosa frente a las iniciativas revolucionarias. Como resultado de esta estrategia global, racional y sin sujeto —es decir, carente de líder a quien atribuir la propulsión o conducción—, se ha ido extendiendo, hasta tornarse hegemónico, un discurso que apela a la redención individual. Tal como señala Murdock, actualmente el trabajador sindicalizado se ha tornado *representación del atraso*²⁰.

²⁰ Murdock, G.: “Bajo la playa, los adoquines: mercancías, consumismo, contradicciones”, Cuadernos de Información y Comunicación, 2006, vol. 11, págs. 32-33.

Las transformaciones operadas en el marco del capitalismo contemporáneo invitan a reflexionar sobre la resignificación del trabajo asalariado. El intercambio de trabajo por dinero y el hecho de obrar bajo la dirección y supervisión de otro son los dos aspectos complementarios que lo definen. Sobre esta base se edificó la conquista de derechos laborales durante el siglo XX. En “Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas”, Palomino argumenta que las formas actuales del capitalismo dan lugar a una sujeción indirecta del trabajo al capital, desplazando la sujeción directa propia de la etapa industrial²¹. En esta línea, el ocio, que en el capitalismo fordista constituía una recompensa tras los rigores del trabajo, deja paso a una indiferenciación de esferas que pretende instalar el entretenimiento al interior de la jornada laboral.

El carácter resistente del capitalismo se despliega, simultáneamente, en múltiples frentes. La centralidad otorgada en el presente estudio a la metamorfosis en el accionar armonizante que el capital ejerce sobre el trabajo radica en su efecto sobre aquel conflicto considerado, desde la perspectiva marxista, eje y motor del sistema.

A lo largo de las últimas décadas, la flexibilización laboral —con sus notables consecuencias sobre la fuerza colectiva de los trabajadores—, se oculta y resignifica detrás de la exposición de *lo flexible* en los términos positivos de menor rigidez burocrática y disciplina verticalista. El trabajo organizado por objetivos y proclive a ser realizado desde el propio hogar, viene a desbancar la expresión rígida de la tradicional jornada laboral. El despotismo del capital en la fábrica otorgaba sentido a la constitución de actores colectivos y a la posibilidad de ruptura con el orden social establecido. Actualmente, las prácticas de precarización laboral resultan exitosas en su esfuerzo por camuflarse detrás de una aparente libertad que se encuentra subsumida a lo estrictamente individual. La nueva cultura empresarial apunta a inyectar en los empleados la ficción del negocio propio. De esta manera, tiene lugar un cambio sustancial en la ilusión sobre la cual se sostiene el trabajo asalariado. Mientras que en términos clásicos este espejismo radicaba en el misterioso proceso mediante el cual el trabajador veía erigirse frente a él a la mercancía como fuerza ajena, siendo esta el fruto de su trabajo, una novedosa ficción lleva a los empleados profesionales a sentirse dueños de la empresa y exitosos por los logros de la misma. Los flamantes y astutos procedimientos de gestión del trabajo que difunden las

²¹ Palomino, H.: “Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales.”, documento de cátedra.
www.catedrapalomino.com.ar/pdf/bibliografia/TRABAJO%20Y%20TEORIA%20SOCIAL%202012%20FINA%20L.pdf

empresas transnacionales otorgan un aspecto o cobertura horizontal a los circuitos de control. Desde este núcleo del sistema capitalista en el cual acontece el desdibujamiento de la figura del empleador, la ideología del *management* se erige sigilosamente como un poderoso rival de la organización entre trabajadores. Así, las demandas colectivas resultan desplazadas por una resolución entre el empleado y su supervisor más directo, dando paso a una individualización de las relaciones del trabajo. En términos de Palomino: “Esto conduce al interrogante sobre las condiciones que posibilitarían una agregación de fuerzas sociales capaces de intervenir en la orientación de la economía y la sociedad”²². En esta línea, al pensar la resignificación del trabajo asalariado retomando las conceptualizaciones de la sociología clásica, Palomino reconoce en la teoría weberiana un antecedente clave para comprender que el consentimiento y la legitimación de los empleados suponen herramientas tan o más útiles que el uso de la fuerza y el despotismo a ultranza para el ejercicio de la dominación.

Los objetivos de la presente investigación convocan a hacer foco en el nexo entre un sistema de dominación cuya capacidad de resistencia tal vez haya sido subestimada por el propio Marx, y los modos en que este sistema se habita. Es por esto que se pretende analizar los discursos de los empleados profesionales no ejecutivos, rastreando sus representaciones acerca de diversos conceptos y valores, así como sus expectativas profesionales y necesidades culturales.

Asumir el desafío de posicionarse desde una perspectiva analítica que integre los aportes más enriquecedores de la economía política, los estudios culturales y los debates suscitados entre ambos modelos de análisis, resulta más que pertinente ante la tarea de explorar los modos de interrelación entre ciertos procesos macrosociales y las vivencias y sentidos que determinados individuos experimentan como sujetos situados en un momento histórico específico. En este sentido, aquella clásica premisa marxista según la cual es el ser social lo que determina la conciencia es valorada como punto de partida. Asimismo, se debe reconocer un grado no despreciable de adscripción a algunos de los temas de reflexión centrales para el marxismo occidental, como la construcción del deseo, la formación de la ideología en sociedades capitalistas y el papel de la misma en la producción de consenso y permanente reproducción del sistema.

²² Idem, pág. 46.

El propósito de realizar un diagnóstico sociológico de la cultura de los empleados profesionales no ejecutivos de empresas transnacionales, con vistas a rastrear parte de sus valores, esquemas de pensamiento, disposiciones y estilos de vida, establece un vínculo con los estudios culturales, delimitados como territorio específico a mediados del siglo XX²³. Trazando el devenir de la noción de *cultura*, es posible reunir bajo este concepto las ideas por medio de las cuales se reflexiona y confiere sentido a la experiencia y a las prácticas sociales cotidianas y eventuales, dando lugar a una relación dialéctica entre conciencia social (o ideología) y ser social. Si bien los estudios culturales surgieron en oposición al determinismo economicista del marxismo vulgar y a la literalidad otorgada a la metáfora base/superestructura para abordar la relación entre economía, sociedad y cultura, desde el presente trabajo este enfoque se integra e interactúa con la perspectiva propia de la economía política. En consonancia con la intervención de Garnham enmarcada en la polémica “Estudios culturales/ Economía política”, se aboga por una reconstrucción del puente entre ambos modelos de análisis²⁴. La consideración de la economía política como *centro perdido* de los estudios culturales da lugar a un restablecimiento fundamental para comprender la consagración de cada sistema cultural. De esta manera, resulta posible analizar las prácticas institucionales que despliega el poder económico y el modo en que estas prácticas llevan a los profesionales en relación de dependencia a relacionarse y colaborar entre sí, estudiando la instancia del trabajo para luego abordar la del consumo, junto con las posibles vinculaciones entre ambas. Cabe añadir que interesa poner la atención en la ideología del consumo, es decir, en aquel valor cultural que se asigna a lo que se consume o se desea poseer, más allá de su valor de uso.

Desde el presente análisis, se asume que la economía política no debe ser entendida como el simple estudio de la producción y circulación de mercancías, puesto que configura un modelo propicio para el estudio de las relaciones entre personas. Es desde la economía política que se puede explicar el modo en que ciertas prácticas institucionales acompañan al capitalismo en

²³ “El impulso inicial de los estudios culturales en la obra de Raymond Williams y Richard Hoggart –que a su vez se inspiran en el legado de Leavis– fue, ante todo, la reivindicación de la cultura popular (o propia de la clase obrera británica) frente a la cultura dominante o de elite. Este movimiento se producía en el contexto de una estructura de clase modelada por el capitalismo industrial y por un sistema cada vez más comercializado de producción, distribución y consumo cultural. Pero no se trataba simplemente de la reivindicación de la cultura popular en sí misma. Era un movimiento político de oposición, básicamente socialista, que consideraba la lucha cultural como parte de una lucha política más amplia cuyo objetivo era cambiar las relaciones sociales capitalistas en favor de la clase obrera”. Garnham, N. (1997): “Economía política y estudios culturales: ¿reconciliación o divorcio?”, en Revista Causas y Azares n°6, Buenos Aires, pág.1.

²⁴ Garnham, N. (1997): “Economía política y estudios culturales: ¿reconciliación o divorcio?”, en Revista Causas y Azares n°6, Buenos Aires, págs. 33-46.

cada una de sus etapas, moldeando el sistema cultural e impactando sobre la elaboración del significado de la vida cotidiana. Por otra parte, también se consideran varios de los aportes de la Teoría crítica —más conocida como Escuela de Frankfurt—, por su valor para el análisis de los componentes ideológicos que contribuyen a reproducir una parsimoniosa apatía y huida hacia lo individual, frente a las hostiles condiciones de vida que afectan a gran parte de las poblaciones.

La intención de analizar las representaciones simbólicas y la acción social de una parte de la clase media argentina quedaría inconclusa tanto si no se analiza su contexto de formación, como si se niega que representaciones y prácticas también deben su explicación a cuestiones generacionales, ligadas a la nacionalidad, a determinada etapa en las relaciones de género, entre otras. Sin embargo, lejos de soslayar el carácter múltiple de la identidad, se pone atención a un sistema económico-cultural que en su etapa actual despliega su proceder conciliatorio de manera renovada, intentando que desaparezca el fenómeno de clase. El debilitamiento de la asociación sindical, la configuración de un nuevo tipo de trabajador y el consecuente corrimiento de la noción de clase como referente identitario, otorgan espacio a otras reivindicaciones. Como consecuencia de estos cambios, cabe el interrogante respecto de qué ocurre con la categoría de clase en tanto vínculo fundamental entre relaciones de producción y acción política.

Casi de manera circular, la reflexión en torno a las transformaciones en el accionar armonizante del capital queda establecida, en el marco de esta investigación, como puerta de entrada al estudio de la cultura de las clases medias profesionales que se desempeñan en empresas transnacionales. A su vez, el análisis de las prácticas y representaciones simbólicas de este grupo, contribuye a explicar la perpetuación de una estructura de poder más críptica y menos legible que nunca antes dentro del capitalismo.

Desde sus inicios, la sociología se ha propuesto caracterizar el orden social capitalista, como contexto histórico cultural imperante de los fenómenos colectivos que estudia. En el próximo apartado se reponen algunos aportes de la teoría sociológica clásica, pertinentes por su vigencia ante la inquietud de comprender los efectos cosificantes del capitalismo.

Breve retrospectiva: aportes de la teoría sociológica clásica a la reflexión sobre los factores deshumanizantes del capitalismo

En el joven Marx de *Los Debates de la dieta Renana* —abocado al análisis de las leyes que penalizan el robo de leña, suscitando el pasaje de cosas de la naturaleza a mercancías sujetas al derecho de propiedad— es posible identificar una preocupación por los factores deshumanizantes del capitalismo. Todavía en la primera mitad del siglo XIX, los cercamientos de las tierras, la disolución de la propiedad comunal administrada por la Iglesia y la consagración de un derecho guiado por el interés privado (transformación del aparato jurídico que resulta del avance de las formas de privatización), resultan indicios del avance y la consagración de las formas de organización política capitalistas. Estas transformaciones en las relaciones sociales llevan progresivamente a Marx a pensar al Estado como instrumento de la clase propietaria, al servicio de intereses privados.

En la posterior reflexión sobre la mercancía y su carácter fetichista, Marx observa que aquello que resulta de una relación social adopta la fantasmagórica forma de una relación entre cosas. La condición mágica y misteriosa de la forma mercantil reside en su devenir en algo objetivo, al margen de los productores.

Así, es posible identificar en la teoría marxista dos cauces de dominación, uno que alude al que ejerce una clase sobre otra, y otro que apunta a la dominación de las cosas sobre las personas (autonomización del objeto de consumo que asume la forma de mercancía, inversión de medio y fin, de cosa y hombre). En alusión a esta segunda línea, advierte Löwith: “...una ‘potestad objetiva’ (...) determina al hombre y lo ‘subsume’, mientras que él no es capaz de determinar humana y socialmente sus relaciones cosificadas y dominarlas”²⁵.

Reflexionando acerca del proletariado, Lukács refiere al concepto de *cosificación* para explicitar el proceso por el cual los sujetos se asemejan a cosas intercambiables entre sí: todas las manifestaciones vitales de la sociedad se transforman a imagen y semejanza de la mercancía. El trabajador sólo posee su fuerza de trabajo y es esta función humana la que convertida en mercancía provoca la objetivación de los sujetos. Acerca de la potencia de la cosificación, Lukács sostiene que:

²⁵ Löwith, K.: *Max Weber y Karl Marx*, pág. 87. Gedisa, Barcelona, 2007.

Del mismo modo que el sistema capitalista se produce y se reproduce constantemente en lo económico a niveles cada vez más altos, así también penetra en el curso del desarrollo capitalista la estructura cosificadora, cada vez más profundamente, fatal y constitutivamente, en la conciencia de los hombres.²⁶

En esta línea, Kracauer pensó la cosificación del empleado oficinista de Berlín de la década de 1930, realizando un gran diagnóstico sociológico en el que da cuenta de la situación de clases medias empobrecidas, cuya pretensión de distinguirse de la clase obrera la volcaría a apoyar tres años más tarde al nacional socialismo. En el planteo de Kracauer la cultura de los empleados abarca un amplio espectro de puestos que van desde el cadete hasta el gerente. Estos empleados, que comparten el alejamiento respecto de las tareas de producción, integran masas urbanas que se relacionan de una particular manera con la industria de la distracción y la dispersión predominante.

Tomando como elemento orientador el trabajo realizado por Kracauer, esta tesis se propone reflexionar sobre un tipo de empleado profesional de clase media que, a pesar de ser intercambiable e integrar un ejército de reserva, difícilmente se identifique con la clase trabajadora. Como ha sido planteado, el sitio de observación de la alienación y la cosificación en sus formas contemporáneas es la empresa transnacional. Tanto Marx como posteriormente Simmel consideraron el trabajo como práctica confirmatoria de la humanidad. Mientras que en Marx la idea de libertad supone la asociación de hombres libres, lo que los empleados de las empresas transnacionales exponen da cuenta de la primacía de una noción de libertad ligada al cultivo de la individualidad, lo que se acerca más a la propuesta teórica de Simmel. En dicho planteo, la preservación de la individualidad es entendida como un mecanismo de protección frente a la irresoluble tensión entre individuo y sociedad que el autor observa en las grandes ciudades donde impera el anonimato y la apatía. Este filósofo y sociólogo alemán se propuso extender el concepto de alienación desde la esfera del trabajo hacia el resto de las esferas de la vida, que en la modernidad de comienzos del siglo XX gozaban de relativa autonomía. Simmel señala que la racionalidad del cálculo, propia de la esfera económica, se expande y coloniza el resto de las esferas de la vida. En *Filosofía del dinero*, no se hace énfasis en la esfera de la producción de mercancías, sino en la circulación e intercambio de las mismas. Todo puede ser traducido a un precio en dinero, todo se ve impregnado de valor monetario, por lo que tiene lugar la reducción de todo atributo cualitativo a otro de carácter cuantitativo; este es el símbolo del espíritu moderno que describe Simmel. En amplia

²⁶ Lukács, G.: “La reificación y la conciencia del proletariado” en *Historia y conciencia de clase*, pág. 20. Grijalbo, México, 1983.

consonancia con Weber, Simmel plantea que en la modernidad “...el dinero, en su conjunto, se experimenta en su calidad de fin y, con ello, una gran cantidad de cosas que tienen el carácter de fines por sí mismas, pasan a ser meros medios”²⁷. La falta de carácter del dinero se traslada a las personas que, consideradas como cosas, se vuelven impersonales, intercambiables entre sí. Para Simmel, la tragedia de la cultura moderna reside en que la multiplicidad de objetos se reproduce tan rápidamente que lleva a los sujetos a confrontarse con una totalidad de la que no pueden apropiarse (conviven una hipertrofia de la cultura objetiva, junto a una atrofia de la cultura individual o subjetiva, lo que permite pensar en subjetividades objetivadas).

Escrito a comienzos del siglo XX, en *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* Max Weber hace foco en la racionalización de la guía interna de la vida de los hombres modernos (*Lebensführung*). En diálogo con Marx, Weber reconoce el carácter determinante de la economía, pero considera fundamental identificar también una relación causal inversa por la cual la racionalidad económica depende tanto de la técnica y del derecho como de la *Lebensführung* de los hombres. Esta obra puede ser entendida como un tratado antropológico sobre las condiciones de la vida moderna, bajo el imperio de la racionalidad del cálculo que todo lo fragmenta y deshumaniza. Simmel y Weber coinciden en parte de su reflexión sobre la modernidad: el dinero para el primero, y el dinero y la burocracia para el segundo, constituyen medios que corren el peligro de convertirse en fines en sí mismos.

En *La ética protestante* es central el concepto de profesión (*Beruf*), idea con cierta reminiscencia religiosa, que alude a un llamado o una misión divina, aspecto que supone cierta trascendencia. En cierto momento de la historia en que el capitalismo resulta victorioso, la utilización del concepto de profesión se emancipa de su carácter tradicional y surge una nueva utilización —vacía de espíritu— que resulta de la racionalización del trabajo. Precisamente, la fragmentación, la especialización y la parcialización convierten a los hombres modernos en profesionales, especialistas sin otra finalidad que el éxito, que se materializa en enriquecimiento.

En la concepción weberiana del poder y la dominación es central la noción de legitimidad para comprender por qué, más allá de la coacción física, se obedece un mandato, sin considerarlo como tal, sin percibir que se está obediendo (cabe señalar que Marx tampoco

²⁷ Simmel, G.: *Filosofía del dinero*, pág. 539. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977.

creía que la dominación podía mantenerse sólo con la violencia física y por eso reflexiona en torno a la noción de ideología). La legitimidad es, según Weber, la “creencia en la justificación de la autoridad”. En esta línea, las novedosas estrategias que desarrollan las empresas multinacionales con el fin de maximizar los niveles de rendimiento de sus empleados, bien podrían ser pensadas como mecanismos institucionales que contribuyen a la legitimación.

Trazando el devenir del pensamiento sociológico ya entrado el siglo XX, se destaca la *Teoría crítica* como una de las corrientes que más ha nutrido el cuerpo teórico de la sociología. El siguiente capítulo recupera algunas de sus contribuciones a la reflexión sobre la reproducción de un sistema opresivo, diferenciando aquellas aportaciones que resultan inoportunas por referir a un modelo estructurado en torno a la industria, el trabajo asalariado poco calificado y Estados que se asumían garantes de mejoras en las condiciones de vida de los obreros y empleados.

Transformaciones y continuidades en el accionar armonizante del capital: apuntes de la Teoría crítica

El sistema cultural burgués se pone en marcha tomando como punto de partida la premisa según la cual el ocaso de los estamentos hereditarios vuelve todo disponible para todos, nadie se encuentra privado del acceso a la felicidad y cada vida se desenvuelve bajo el formato de una novela personal. El mito fundante de las sociedades burguesas se erige en torno a un sistema liberal que proclama el fin de los límites preescritos para el individuo. Analizando la historia humana desde determinados quiebres terminológicos y problematizando en torno a la cultura y el lenguaje, Raymond Williams argumenta que la noción de individualismo y la concepción de la sociedad como un espacio neutral dentro del cual el hombre es libre para lograr su propio desarrollo —no en términos comunitarios sino individuales—, serían propiamente burguesas o capitalistas.²⁸

El intrincado mecanismo de retroalimentación entre sistema económico y sistema cultural va renovando su lógica de funcionamiento para conservar su eficacia. La etimología de la palabra *divertir*, de origen latín, alude a las acciones de apartar, desviar, confundir, distraer. En el léxico castrense, *divertir* es el nombre que recibe toda maniobra destinada a dirigir la atención del adversario hacia un punto de menor importancia, para debilitarlo en el principal campo de acción. Tanto el capitalismo industrial como el posfordista operan hábilmente bajo esta lógica al momento de redefinir las maniobras más eficaces para cada modelo de circulación de capital, antes de su agotamiento.

Si bien la Teoría crítica fue testigo de —y tomó como objeto de estudio a— la cultura del capitalismo industrial avanzado, varios aspectos delineados en los textos que en este apartado se analizan dan cuenta del sistema cultural actual, mientras que otros son ilustrativos de un modelo que se estructuraba en torno a la industria y el trabajo asalariado poco calificado. Considerando que en la década de 1930 el desarrollo del capitalismo había llegado a ofrecer las condiciones objetivas para una transformación revolucionaria, la Teoría crítica se ocupa de contribuir a la comprensión de los factores culturales que desempeñan un papel decisivo en la

²⁸ Pasqualini, M. y Manzano, V.: “Raymond Williams: Aportes para una teoría marxista de la Cultura”, pág. 10. Teoría, en Revista *Razón y Revolución* nro. 4, otoño de 1998, reedición electrónica. <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/arteyliteratura/ryr3Pasqualini.pdf>

reproducción de un sistema opresivo. Si bien desde las primeras décadas del siglo XX se tornan cada vez más visibles las señales de integración del proletariado a la sociedad, fundamentalmente a partir de la finalización de la Segunda Guerra Mundial, el orden social capitalista refuerza su astucia para manifestarse como reino de la libertad individual y los Estados se asumen garantes de mejoras en las condiciones de vida de los obreros y empleados. Esta transformación, junto a la fuerte asociación sindical, tiene como resultado la integración del conjunto de los trabajadores y el debilitamiento de la voluntad revolucionaria. Tal como se ha señalado, este trabajo se propone desentrañar las novedosas estrategias de integración y atenuación de los conflictos que presenta el orden social capitalista en su etapa actual. En este marco, los aportes de la Teoría crítica —configuradores de un diagnóstico del engranaje económico-cultural del capitalismo industrial avanzado— contribuyen a distinguir las transformaciones y las continuidades en el proceder armonizante del capital. Para emprender la tarea de contribuir a la reflexión acerca del engranaje actual y a modo de advertencia analítica, resulta estimulante apropiarse de la siguiente reflexión que comparte Horkheimer: “La teoría esbozada por el pensar crítico no obra al servicio de una realidad ya existente: sólo expresa su secreto”²⁹.

Es posible afirmar que Herbert Marcuse se interesó en sistematizar y enlazar los aparatos conceptuales de Freud y Marx. Nutriendo la teoría marxista de la alienación con los aportes más sociológicos del creador del psicoanálisis (desarrollados en textos como “El malestar en la cultura”), Marcuse atribuye el carácter opresivo de la civilización capitalista a la canalización represiva de la energía instintiva por medio del trabajo. Este autor se dedica a reflexionar acerca del modo en que los individuos son moldeados por satisfacciones represivas y codificadas. Por otro lado, la noción de *industrial cultural* (*kulturindustrie*) desarrollada por Adorno y Horkheimer en *Dialéctica del iluminismo* (1944), también se propone dilucidar un ordenamiento que se sustenta en un deseo que resulta programado. Este concepto alude a un mecanismo de fabricación artificial de la cultura. En esta línea, gran parte de la *Teoría crítica* se aboca a pensar y desentrañar la eficacia de la industria cultural como paliativo al descontento.

Cerca de la intelectualidad humanista, Marcuse pensó al ser humano como dispositivo universal, cuya libertad fue adquiriendo —progresivamente, desde inicios del siglo XX— la forma de una libertad para consumir. El autor supo describir un capitalismo que conseguía

²⁹ Horkheimer, M.: “Teoría tradicional y teoría crítica” en *Teoría crítica*, pág. 248. Amorrortu editores, Buenos Aires, 2003.

multiplicar la masa de mercancías y aumentar la satisfacción de necesidades impuestas para debilitar las alternativas de cambio. Desde su visión, la falsedad del placer radica en su aporte a la conformación de hombres menos libres y más miserables. La falta de libertad se hace presente en una especie de precodificación de las necesidades, más allá de su grado de gratificación.

Tanto *El hombre unidimensional* —de Marcuse— como *Dialéctica del iluminismo* —de Adorno y Horkheimer—, se proponen desentrañar el componente irracional que se esconde detrás del aspecto de la Razón, así como la manera en que el progreso técnico se convierte en la base para el desarrollo de un sistema de dominación. En ambas líneas de pensamiento se percibe que la dominación de la naturaleza, lejos de liberar, ha permanecido ligada a la dominación del hombre por el hombre. Es así que ambos planteos resultan escépticos respecto de la conexión entre progreso técnico y emancipación humana.

Adorno y Horkheimer se remontan a Bacon y su igualación entre saber y poder para desarrollar una de las hipótesis principales: que la razón occidental ha devenido en una “triumfal desventura”. Estos autores hacen visible el componente perverso y totalitario de la razón occidental que mantiene a los hombres engañados, mientras creen desempeñar el papel de sujetos libres. Analizan la sociedad de la cual son contemporáneos a partir de la observación de la industria cultural. A pesar de que haya transcurrido más de medio siglo desde la publicación de *Dialéctica del iluminismo*, la vigencia del texto reside en que muchos de los fenómenos que allí se describen no han hecho más que profundizarse. En la actualidad, continuamente somos testigos de la homogeneidad represiva que se esconde detrás de diferencias artificiales. Los hombres son interpelados como consumidores a los que se expone y se niega un conjunto estandarizado de objetos de deseo. Para Adorno y Horkheimer, la sociedad de masas es despótica puesto que vuelve sospechoso todo aquello que no se ajuste a criterios de cálculo y porque ha sabido valerse de medios técnicos para aumentar el grado de violencia y control, dejando libre el cuerpo y embistiendo directamente contra el alma³⁰.

En *El hombre unidimensional*, Marcuse también está abocado a pensar en las nuevas formas de control de la sociedad industrial avanzada. La *sociedad unidimensional* es la resultante del modelo de capitalismo de Estado. En este planteo, el progreso técnico nuevamente resulta la base de un sistema de dominación, que se presenta con una fachada democrática para

³⁰ A. de Tocqueville: *La democracia en América*, pág. 151. Paris, 1864, II. Citado en Adorno, T. y Horkheimer, M.: *Dialéctica del iluminismo*, pág. 161. Editorial sudamericana, Buenos Aires, 1988.

disfrazarse de libertad. En la *sociedad unidimensional* lo opuesto se integra, anulando las alternativas. Este exponente de la llamada Escuela de Frankfurt afirma con osadía que la democracia consolida la dominación y el totalitarismo más firmemente que el absolutismo. Cabe señalar que el aumento del “nivel de vida” y la reducción de las distinciones de clase por la cual se explican el silenciamiento y la reconciliación de los opuestos, no configurarían un argumento igualmente viable a partir de la expansión del modelo neoliberal. Marcuse es testigo de una represión basada en determinar falsas necesidades y aspiraciones individuales que en los Estados *de bienestar* podían ser mayormente satisfechos.

El sistema cultural capitalista convencionaliza el gusto. Marcuse denomina *desublimación represiva* a aquel mecanismo por medio del cual aquello que quiere ser distinto, diferente a lo establecido, es funcionalizado al servicio del sistema hegemónico. También Horkheimer identifica la habilidad de la cultura capitalista para domesticar y esterilizar hasta la oposición más inofensiva.

Tomando las ideas de Marcuse, en la *sociedad unidimensional* la palabra es también intimidación y las proposiciones suelen manifestarse como sugestivas órdenes suavizadas por la herramienta del lenguaje familiarizado: “Las cosas y funciones superimpuestas y generalizadas son presentadas como especialmente para ti”³¹.

Como ha sido planteado, en el análisis de Marcuse se encuentra la idea de que, tras una apariencia con aspecto de Razón, se esconde una represión que se da a través de la satisfacción de necesidades falsas. Es posible experimentar cierta sensación de ahogo ante el planteo de este ensayista alemán. Mientras la privación —aunque posterga la satisfacción o la resuelve de manera imaginaria— favorece la preservación de la conciencia de renuncia, la satisfacción de necesidades falsas la hace caer, y lo que aparece es una conciencia feliz y miserable donde no queda dimensión para la independencia de pensamiento y la oposición. Así, prevalece un estado de “ausencia de libertad cómoda”³² donde el individuo fortalece y hace propias necesidades cuyo desarrollo y satisfacción son de carácter heterónimo.

El enaltecimiento del consumo, convertido en la coordenada por la que pareciera pasar la dignidad humana, otorga sentido a un debate en torno a la noción de libertad y convoca a repensar el ideario de la revolución francesa, consagratorio de determinada visión del

³¹ Marcuse, H.: *El hombre unidimensional*, pág. 122. Editorial Planeta-Agostini, Buenos Aires, 1993.

³² Idem, pág. 31.

liberalismo económico y político. En relación a este punto, resulta sugerente la siguiente reflexión de Marcuse:

Así, la libertad económica significaría libertad de la economía, de estar controlados por fuerzas y relaciones económicas, liberación de la diaria lucha por la existencia, de ganarse la vida. La libertad política significaría la liberación de los individuos de una política sobre la que no ejercen ningún control efectivo.³³

Anteriormente la lucha por la libertad se encontraba ligada al derrocamiento de sistemas de dominación basados en una dependencia personal (del esclavo con su dueño, del siervo con el señor). Para Marcuse, en el capitalismo, la dependencia a un orden objetivo de mercados y leyes económicas hace menos tangible la continuidad histórica de la dominación del hombre por el hombre. En las sociedades capitalistas, el conocimiento —en tanto práctica social y políticamente influenciada—, en lugar de ser una vía para la construcción de la dignidad humana, recibe el tratamiento de vehículo de dominación. Esta forma de conocimiento alimenta la igualación *hombre-consumidor*, que se desenvuelve como principal dificultad para crear las condiciones de libertad. El resultado es la conjunción de dos tipos de miseria: la provocada por la injusticia de diluir, hasta el estado de cosa, la condición humana de quienes no acceden al consumo, y la miseria frívola de quienes desarrollan sus vidas principalmente consumiendo.

En “Acerca del carácter afirmativo de la cultura”, Marcuse comienza por referir a Platón y Aristóteles, retomando el dualismo cuerpo-alma. El autor repone la división aristotélica entre saber funcional y conocimiento filosófico (que se cultiva por sí mismo), entre lo práctico y lo bello, para considerarlo el inicio de un proceso que da lugar a la praxis burguesa por un lado y a la satisfacción de lo bello y lo placentero —como ámbito inmaterial que promete la libertad del alma más allá de lo que le ocurra al cuerpo— por el otro. Mientras que el planteo aristotélico no consideraba lo bello o lo placentero como valores universales, para Marcuse la noción de cultura surge para dar cuenta de aquel conjunto de valores que la concepción y la praxis burguesas establecen como universalmente válidos y obligatorios. Marcuse sospecha del carácter afirmativo de la cultura, de su efecto pacificador, conciliatorio, que contribuye a perpetuar los mecanismos de opresión. Por lo tanto, la cultura afirmativa no sería más que un falso patrimonio colectivo propio de la época burguesa, aparente reino de la unidad y la libertad que mitiga las relaciones de dominación de clases. Al individuo abstracto que surge con el reemplazo de sistema feudal por el sistema de producción capitalista, se le exige que

³³ Idem, pág. 34.

sea feliz. Se trata de una aspiración que se instala homogénea y perversamente en un orden social que deja a una gran parte de la población sumida en la pobreza. Así, "...la libertad, la bondad, la belleza, se convierten en cualidades del alma"³⁴ sin efectos sobre la situación de sometimiento real de los hombres y "el alma sublimiza la resignación."³⁵ De esta manera la cultura afirmativa procura la conservación del orden social instituido. En el tipo de economía capitalista que analiza Marcuse, la libertad del alma que iguala a todos los individuos soslaya la miseria y el sometimiento del cuerpo. El autor advierte de manera sagaz que la ideología burguesa funda y legitima la cosificación del cuerpo en la fábrica como deber moral de la clase dominada, al tiempo que la cosificación del cuerpo como instrumento de placer se transforma en un acto reprobable.

En el sistema cultural capitalista, formas represivas de convencionalización y reconciliación alcanzan y anulan todo aquello que dé cuenta de una visión crítica o contrahegemónica. La cultura afirmativa se funda en una permanente contradicción entre una existencia miserable y la necesidad de felicidad para hacer soportable la existencia. Es una felicidad aparente con efecto real de satisfacción.

En "Ascenso y ocaso del individuo", Horkheimer observa en relación a la cultura de masas propia de la etapa industrial del capitalismo: "...el principio de la uniformidad se libera de su máscara individualista, es proclamado abiertamente, y elevado a la categoría de ideal autónomo"³⁶. Así, el abordaje del individuo desde el industrialismo no se detiene en la historia personal. El capitalismo que vino después llega hasta nuestros días desplegando en su accionar la premisa opuesta. Lo que se mantiene constante es el mimetismo que se promueve en cada sujeto como estrategia de supervivencia, la silenciosa invitación a tornarse eco del propio medio ambiente, repetirlo, imitarlo. Entonces resulta posible trazar el recorrido que pasa de diluir el impulso revolucionario en una organización formateada, a cultivar la individualidad en cada uno de los hábitos; de una declinación de la individualidad, al ascenso de una individualidad estandarizada.

El capitalismo posfordista (cuyas especificidades no han llegado a ser sólidamente abordadas desde el corpus teórico "frankfurtiano") es el recinto de un desorden aparente pero notablemente controlado: traza límites, restablece la disciplina y la ética del trabajo bajo

³⁴ Marcuse, H.: *Cultura y sociedad*, pág. 56. Sur, Buenos Aires, 1970.

³⁵ Idem, pág. 60.

³⁶ Horkheimer, M.: *Crítica de la razón instrumental*, pág. 117. Editora Nacional, Madrid, 2002.

formas renovadas, instaurando una competitividad que posibilita el ejercicio de una libertad individualista y codificada. Partiendo de estas sustanciosas transformaciones, el siguiente capítulo se nutre de algunos exponentes de la teoría sociológica contemporánea que resultan sugerentes ante el desafío de repensar el relato de la modernidad.

Capitalismo (posfordista) y clases sociales (desmembradas): la imperiosa reescritura de un relato

El fin de la Segunda Guerra Mundial señala en términos simbólicos el inicio de una etapa que suele ser enunciada como “capitalismo tardío”. Del mismo modo la década de 1970 signa la llegada del “posmodernismo”, término cuya manifestación se sitúa al interior del campo artístico como forma de diferenciarse de un modelo que se juzgaba agotado. La noción de posmodernismo luego se extendió en su aplicación, dando cuenta de transformaciones tanto en el modo de producción y circulación de los bienes, como en los regímenes de estructuración de las identidades y en los modelos de sociabilización. Sin embargo, Habermas sostiene que aún nos encontramos experimentando el proyecto de la modernidad: según su planteo, desde el siglo V —con el fin de delimitar el pasaje desde lo romano pagano a lo cristiano— hasta la época de la Ilustración —en el siglo XVIII—, el término *moderno* se emplea en Europa para designar el resultado de una transición desde aquel punto de partida que se convierte inmediatamente en referente de lo antiguo.

Ante el interrogante en torno a la posibilidad de pensar la modernidad como etapa superada, desde el presente trabajo se reconoce —primeramente— que la narración de la experiencia cultural contemporánea expone una ruptura con los rasgos propios de la modernidad. El conjunto de señales más consensuadas al momento de explicitar este pasaje incluye la destradicionalización y desinstitucionalización de los marcos normativos que pasan a fundarse en la práctica, el devenir efímero de los vínculos, la *desdiferenciación* de esferas sociales otrora identificadas como compartimentos cerrados, la crisis de los grandes relatos y las verdades eternas (de recurrente mención en la teoría social por sus efectos desestabilizantes sobre las trayectorias biográficas) y la identificación de un repliegue de los individuos sobre sí mismos. Se suman a este repertorio la consagración de las posesiones por sobre las acciones como aspecto definitorio de las identidades, y la incorporación de nuevos dominios de la vida en sociedad a la lógica del capital.

De una economía centrada en la industria, la década del 1970 fue testigo del surgimiento de una *economía de casino*³⁷ estructurada en torno al capital financiero. Sobre esta mutación, se

³⁷ Harvey, D.: *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, pág. 364. Amorrortu, Buenos Aires, 2008.

montó una cultura en la cual la ética resulta desplazada por la estética y la moral mercante se desenvuelve cómodamente. A su vez, el masivo desplazamiento del empleo fabril al de servicios acarreó profundas consecuencias en el modelo tradicional de estratificación social capitalista y en las formas de asociación de la clase trabajadora. Considerando los aportes de Castel, el fin de la *sociedad salarial* —cuyo apogeo se ubica temporalmente hacia mediados del siglo XX— y la progresiva desafiliación de los sujetos, dejó expuestos a los sectores más vulnerables, mientras que aquellos con más educación y privilegios encontraron un abanico de posibilidades en el sector financiero o pasaron a negociar personalmente lo que antes se encaraba de manera colectiva.³⁸ Bajo esta transformación del mapa de la cuestión social, estratégicamente el sindicalismo comienza a recibir el rótulo de viejo mientras que el individualismo se enaltece descaradamente.

La experiencia ha demostrado que lejos de sucumbir debido a sus contradicciones, el capitalismo ha sido hábil para renovarse, revolucionando su funcionamiento ante periódicas crisis que actúan como motor del sistema.

Numerosos aportes teóricos dan forma a un nuevo relato, a una novedosa forma de reunir capitalismo-individuo-sociedad-clases sociales. Cuando Touraine alude al *fin de lo social* se refiere al fin de lo normativo que comulga, trazando el pasaje de una sociedad autorregulada a una producción de sí de los individuos.³⁹ Beck se centra en la noción de riesgo para pensar la relación entre individuo y sociedad en la *modernidad avanzada*: un tipo de itinerario biográfico que tiene al individuo como centro de acción diluye la protección propia de una sociabilidad estructurada en torno a la clase social⁴⁰.

Para Jameson, el capitalismo tardío, multinacional, de consumo tiene como lógica cultural al posmodernismo. Los rasgos que otorgan sistematicidad al posmodernismo serían, para este autor, el desplazamiento del modernismo y la desaparición de ciertas fronteras (entre cultura de elite y cultura popular, entre disciplinas científicas, entre esfera pública y esfera privada).⁴¹

Por su parte, Harvey sostiene que el capitalismo tardío es mucho más un régimen de significación que uno de producción, lo que da lugar a una explotación más eficaz que convive con las formas clásicas. El rasgo central de la posmodernidad en el planteo de Harvey

³⁸ Castel, R.: *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?*, pág. 61. Manantial, Buenos Aires, 2003.

³⁹ Touraine, A.: *Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*. Paidós, Buenos Aires, 2006.

⁴⁰ Beck, U.: *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Barcelona, 2006.

⁴¹ Jameson, F.: *El giro cultural*. Manantial, Buenos Aires, 2002.

es una transformación en el modo de experimentar el tiempo y el espacio. En sintonía con esta idea, para Featherstone el instante configura el atributo temporal propio de un nuevo ordenamiento cultural. Frente a su planteo teórico dedicado a pensar la estetización de lo social, cabe el interrogante acerca de qué, entre todo, es lo estrictamente novedoso. Featherstone expone tres sentidos en que se manifiesta el fenómeno de la estetización de la vida: como contracultura artística que se propuso borrar la frontera entre arte y vida cotidiana, asociada a la figura del *dandy* cuyo proyecto es hacer de la propia vida una obra de arte y en términos de flujo de signos que saturan la vida cotidiana. Aquí se considera que este tercer sentido es el exclusivo del capitalismo contemporáneo: la aceleración con la que se renuevan los deseos por medio de las imágenes y el modo en que en un mundo de simulacros, asistimos a la presentación de nuestra propia vida como imagen. Ya no hay reglas sino sólo elecciones: el hedonismo, las emociones, las pasiones, los estilos de vida pasan a ocupar un lugar preponderante como reguladores de la estructura social.

Claro que no se trata aquí de reemplazar un metarrelato por otro, ni de afirmar una nueva verdad totalizante. Entre las diversas categorías para pensar lo social (modernidad, modernidad avanzada, hipermodernidad, posmodernidad) hay flujos y no sería justo pensarlas como totalidades homogéneas. Tal como advierte Harvey, la división categorial entre modernidad y posmodernidad debería valorarse como instrumento para pensar al capitalismo en su conjunto como proceso de reproducción de la vida social⁴². Impredeciblemente, nuevas modalidades de acción toman el lugar de las anteriores, a medida que estas se tornan menos rentables para el capital. Como señala Harvey, “el capitalismo lleva consigo su aparato ilusorio, sus fetichismos y su sistema de espejos, allí donde va”⁴³. La exaltación de lo diverso, el rechazo de toda identificación por medio de colectivos, la aparente personalización con la que operan las áreas de recursos humanos de las empresas transnacionales, no deja de constituir un sistema estandarizado de deseos y ambiciones que establece el horizonte de lo posible. Retomando a Featherstone: “...es cuestionable la afirmación de que los parámetros de orden y de desorden se aplican respectivamente a la modernidad y a la posmodernidad”⁴⁴. Es decir, ni debe sostenerse el mito de ciertas sociedades orgánicas perdidas, ni pasar por alto

⁴² Harvey, D.: *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, pág. 374. Amorrortu, Buenos Aires, 2008.

⁴³ Idem, pág. 377.

⁴⁴ Featherstone, M.: *Cultura de consumo y posmodernismo*, pág. 102. Amorrortu, Buenos Aires, 2000.

que el actual sistema cultural opta por el disfraz de la libertad de elección estrechamente ligada en la experiencia a modalidades de consumo ejercidas desde valores individualistas⁴⁵.

Tras la pérdida de legitimidad de los títulos nobiliarios y de la superioridad estamental heredada, el consumo se convirtió en un área fundamental para instaurar y comunicar las diferencias. En esta construcción de la propia identidad, emprendida mediante una determinada elección y forma de apropiación de los objetos a ser consumidos, radicaría el aspecto performativo del acto de consumo.

En la década de 1960, cuando las estructuras familiares y de clase conservaban su más tradicional formato moderno, Baudrillard desarrolla un estimulante aporte teórico para pensar la ligazón entre seres y objetos, que —en muchos aspectos— se ajusta y profundiza en nuestros días. De alguna manera, este autor estaba pensando en el modo en que las lógicas de clase pasaban a articularse más en lógicas de consumo que en luchas o proyectos políticos compartidos. En *Crítica de la economía política del signo*, Baudrillard otorga al valor signo el estatus fundamental de los objetos a ser consumidos y propone pensar en términos de consumo de signos. De acuerdo con este planteo, la mercancía se desenvuelve como comunicadora, fijando límites con respecto a ciertos grupos sociales y construyendo puentes con otros. El valor de uso —la utilidad de un bien— pasa desapercibido (aspecto notable en el código publicitario que continuamente omite información sobre las cualidades del producto), otorgando centralidad al aporte del mismo en términos de autorrealización y autosuperación estilística. A través de regímenes de prestigio y jerarquía de los significados de los objetos, los individuos se insertan en un orden social. Puede considerarse que el valor signo de los objetos, capaces de designar el estatus social de su poseedor, llega hasta nuestros días como condición de las narrativas por medio de las cuales cada individuo busca su lugar en un determinado orden social. Al definir el consumo como una *práctica idealista total*, Baudrillard se refiere a la definición de la subjetividad y la condensación de todos los deseos y proyectos en signos a ser consumidos. En esta prestación social de los objetos y en su separación respecto de las necesidades materiales, Baudrillard encuentra la explicación para la ambición sin límites de más consumo.

⁴⁵ Con respecto a la noción de libertad, resulta interesante rastrear las transformaciones en el contenido primordial que porta este término en distintos momentos de la historia. La libertad, que actualmente se experimenta asociada al consumo, encontró su sentido supremo durante mucho tiempo (a partir de la revolución francesa) ligado al derecho —también individual— a vender la propia fuerza de trabajo en el mercado.

Lo que determina el atributo de clase en el capitalismo posfordista, no es —al menos, no exclusivamente— la propiedad de los medios de producción, sino también la capacidad de consumo y las prácticas culturales que están al alcance de esa capacidad. Los estratos sociales quedan regulados mucho más por la forma de significar el estilo de vida que por la condición de asalariados o propietarios. Por otro lado, Beck advierte que los modelos de orientación biográfica no incluyen a las clases como marco estable de integración social y de acción: “El propio individuo se convierte en la unidad de reproducción vital de los social”⁴⁶. Sin embargo, lo que emerge del desmembramiento de las clases sociales es una individualización estandarizada que remite a otro tipo de estructura de control. La autonomía del individuo, liberada de las constricciones ejercidas por los lazos tradicionales, pasa a ser obstaculizada por un mercado que delimita el curso de la existencia: “...el espejo de la conciencia de clase se rompe sin destruirse, y cada fragmento refleja una perspectiva como totalidad, sin que sea posible producir una imagen de conjunto a partir de los fragmentos”⁴⁷.

Mientras que la década de 1950 se identifica con el consumo masivo de mercancías emblemáticas y *para toda la vida*, el capitalismo actual tiene más que ver con una renovación permanente de los deseos, desde una lógica temporal asociada al instante y a un devenir acelerado. Tal como sugiere Bauman, los valores otorgados a la duración y a la transitoriedad se invierten. De una moda que fijaba las reglas, se pasa a una multiplicidad de estilos entre los cuales elegir eufórica y “libremente”. Para Bauman, “en la cultura consumista elegir y ser libre son dos nombres de una misma condición”⁴⁸. Lo novedoso se erige sobre lo durable y el principio de placer ocupa el podio otrora destinado al principio de realidad. Tal como señala Bauman:

Si Max Weber estaba en lo cierto y el principio ético de la vida de producción era (y debía serlo, si el objetivo era una vida de producción) la *demora* de la gratificación, entonces la pauta ética de la vida de consumo (si es que la ética de esa vida puede presentarse bajo la forma de un código de conducta prescrita) debe ser evitar la *satisfacción duradera*.⁴⁹

Los aportes de Bourdieu en su trabajo *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*, ayudan a comprender la configuración de un estilo de vida como forma de distinción que es a la vez indicador de clase y expresión que denota individualidad. La clase se materializa en el cuerpo, los gustos y las prácticas. De eso se trata el concepto de *habitus* desarrollado por

⁴⁶ Beck, U.: *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, pág. 213. Paidós, Barcelona, 2006.

⁴⁷ Idem, pág. 220.

⁴⁸ Bauman, Z.: *Vida de consumo*, pág. 119. FCE, Buenos Aires, 2008.

⁴⁹ Idem, pág. 135.

Bourdieu. Siempre hay una distancia por mantener con respecto a los grupos menos favorecidos de la estructura social, que al acceder a determinado consumo le quitan a este su potencia distintiva. Cada condición se encuentra definida por lo que es intrínsecamente y por aquello de lo que se distingue: "...la identidad social se define y se afirma en la diferencia"⁵⁰. De este modo, el planteo de Bourdieu, para quien el gusto opera como traductor de las cosas en signos distintivos, se acerca en varios aspectos al de Baudrillard, al acentuar el aspecto simbólico del consumo entendido como consumo de signos. Es el *habitus*, estructurado por condiciones objetivas, el que interviene en la programación de aquello que los individuos incluirán en su sistema de deseos y aspiraciones. Allí radica la potencia de esta noción para trazar el lazo entre enclausamiento y gusto, posición de clase y expresión simbólica de la misma.

Particularmente en la clase media, se percibe que hacer de la propia existencia un tiempo con sentido y felicidad depende del estilo de vida que se elija edificar. Para Featherstone este grupo tiene la capacidad de "exhibir un hedonismo calculador, emprender exploraciones estéticas y emocionales más variadas (...), que en sí mismas no equivalen a un rechazo de los controles, sino a un "descontrol controlado" de las emociones..."⁵¹. El difuso estrato que componen las capas medias de la sociedad tradicionalmente ha carecido de una identidad política y un sistema de valores aglutinante y se ha montado sobre la ideología de la clase dominante, en busca de una identidad que la acerque a este grupo al que quisiera pertenecer. La clase media profesional que se extendió con las nuevas ocupaciones de servicios configura una demanda en busca de distinción. Al carecer de un estatus social —heredado o adquirido— consolidado como eterno, son las clases medias las que adoptan con más fuerza el imperativo de diferenciarse de la exclusión social, replegándose sobre los deseos y aspiraciones de la clase dominante en el plano económico y hegemónica por su incidencia en el campo cultural.

La exposición realizada en este apartado no persiguió el propósito de concebir un diagnóstico cerrado de algo proclive a ser identificado como *la realidad actual*. Se trata de un conjunto de apuntes para repensar y reescribir el relato acerca de la modalidad económico-cultural en la que se inserta la porción de la clase media profesional cuya subjetividad resulta moldeada por los nuevos paradigmas que presenta el capitalismo posfordista en torno a la organización del trabajo.

⁵⁰ Bourdieu, P.: *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*, pág. 201. Taurus, Madrid, 2012.

⁵¹ Featherstone, M.: *Cultura de consumo y posmodernismo*, pág. 107. Amorrortu, Buenos Aires, 2000.

Con la misma voluntad reflexiva y la mira puesta en desnaturalizar aquellos relatos cerrados que pretenden ocultar las marcas de su construcción, el siguiente capítulo expone lo que resultó de otro tipo de tarea investigativa. Retomando parte de lo esbozado por la metodología foucaultiana, han sido recopilados y analizados materiales de soportes diversos tales como sitios web, publicaciones de economía y negocios, artículos académicos, spots publicitarios, entre otros. Cabe subrayar que, tomando distancia de toda observación orientada a dictaminar la veracidad o falsedad de lo que plantean los documentos, el foco está puesto en los efectos de circulación de los mismos, en particular en el eventual aporte de cada uno de ellos a la consolidación de un paradigma guiado por el ideal de *prevenir el conflicto*.

El paradigma de la confianza: engranaje económico-cultural del neoliberalismo (análisis a partir de la recopilación y el estudio de documentos)

Desplazar toda reflexión sobre el gran Poder por la inmersión en juegos de poder múltiples, móviles e infinitesimales, implica considerar las continuas modificaciones que presentan las correlaciones de fuerza. No se trata de desenmascarar a quien, erigido en soberano, dicte los cambios en las reglas del juego, sino de identificar los modos en que mutan las tácticas que una estrategia global, racional y sin sujeto hace funcionar en un momento histórico determinado.

El siguiente ejercicio de recopilación y estudio de un conjunto de documentos no pretende ofrecer un análisis en términos de su veracidad, sino que tiene como propósito reflexionar sobre el modo en que desde los mismos se construye y establece un horizonte de acción que se presenta como único. La tarea emprendida apunta a desenlazar la multiplicidad de enunciados estructurantes de una unidad que se esfuerza por ser admitida como natural. La estrategia adoptada pretende desentrañar las relaciones que se establecen, las prácticas que se instalan, las luchas que se niegan y los gestos que se expanden.

Entre lo colectivo y lo singular, la pregunta que se hace Foucault respecto de cuáles son las condiciones de posibilidad que hacen a los procesos de subjetivación es la que puede ser abordada mediante el trabajo con documentos. Al considerar al documento como monumento, Foucault enfatiza su materialidad, su parcialidad y los efectos de su circulación. Desde este posicionamiento, la construcción de determinado objeto, sujeto, tema o concepto puede ser desubstancializada por medio de series de documentos de diversos tipos que configuran un contexto en el que se torna factible su emergencia y sostenimiento. Así, frente a la exposición de ciertas verdades como esenciales o universales, Foucault propone la figura del genealogista que enfoca la historia dando cuenta del carácter oscuro y bajo de los comienzos.⁵²

El caso Great Place to Work

Las diversas consultoras que elaboran rankings con el declarado propósito de identificar a los mejores lugares para trabajar resultan ejemplificadoras al momento de dar cuenta del modo en

⁵² Foucault, M.: *Nietzsche, la genealogía, la historia*, págs. 17-20. Pre-textos, España, 2004.

que los discursos necesitan plantearse en términos de evidencia. Más allá de la exposición de la metodología aplicada en la elaboración de cada ranking, esta prédica debe ser entendida como productora de verdad. Esto es así, no porque sea posible comprobar el carácter verdadero de lo enunciado, sino por la capacidad de estos discursos de regular la práctica mediante el ordenamiento de lo que es pertinente y lo que no lo es.

En alusión a la propuesta de Agamben, quien para desplegar sus propias posturas teóricas parte de algunas consideraciones epistemológicas foucaultianas, las presentes reflexiones estiman la proliferación de este tipo de consultoras como fenómeno histórico paradigmático en tanto constituye y torna inteligible “la totalidad de un contexto histórico-problemático más vasto”⁵³. La primera aclaración necesaria es que, en *Signatura rerum*, Agamben no entiende por paradigma a una matriz disciplinar compartida por los miembros de una comunidad científica. En sintonía con el segundo significado que Kuhn otorga a este concepto, y desplazando la noción de paradigma de la epistemología, se consigna mediante este término un elemento singular que vuelve legible el contexto histórico en el que se manifiesta. La supuesta identificación de las mejores empresas para trabajar, y lo que será denominado *paradigma de la confianza* es, a la vez, un caso singular y una modalidad posmoderna o posdisciplinaria de poder. Se trata de un paradigma guiado por el ideal de *prevenir el conflicto*.

Según Kracauer, “El lugar que ocupa una época en el proceso de la historia se puede determinar de modo más concluyente a partir del análisis de sus discretas expresiones superficiales que a partir de los juicios que la época hace sobre sí misma...”⁵⁴. Great Place to Work se presenta como una empresa dedicada “a construir una sociedad mejor ayudando a las empresas a transformar sus entornos de trabajo”. En más de 45 países utiliza la misma metodología para la elaboración de las listas de las mejores empresas para trabajar. Con el objetivo de emprender un análisis crítico del discurso de Great Place to Work Argentina, se estudió su sitio oficial durante el periodo 2010-2011 y un video institucional correspondiente al año 2012.

Durante los años 2010 y 2011, la página de inicio de Great Place to Work Argentina mostraba una imagen de polinización acompañada por la leyenda: “Imagine que la mayoría de sus

⁵³ Agamben, G.: *Signatura rerum. Sobre el método*, pág. 13. Adriana Hidalgo editora, Buenos Aires.

⁵⁴ Kracauer, S.: “El ornamento de la masa” en *La fotografía y otros ensayos. El ornamento de la masa I*, pág. 51. Gedisa, Barcelona, 2009.

empleados esté de acuerdo con la siguiente frase: ‘Me gusta venir a esta empresa’. En las mejores empresas para trabajar esto es una realidad”. En esta metáfora de la botánica el fruto sería la fidelización de los empleados; se trata de una alegoría que sugiere la idea de que hay un tipo de accionar capaz de resultar en el contento de los empleados.

Los términos patrón/empleador y empleado resultan por momentos anacrónicos en este emprendimiento constituido por “expertos en los mejores lugares para trabajar” y “especialistas en confianza” que en su presentación opta por aludir a *la dirección y los colaboradores* como eufemismos más pertinentes para referir a las partes que se relacionan en el ámbito laboral. La confianza aparece reiteradamente como el valor primordial a construir con vistas a generar un excelente lugar de trabajo. Lo que esta empresa ofrece es ayuda para “hacer del ambiente en su lugar de trabajo, una poderosa fuente de fortaleza competitiva, que a su vez crea exitosas relaciones de colaboración entre las personas en todos los niveles de su organización.” Claro que el fin último es el éxito —es decir, las ganancias— de las empresas. Los propios gerentes de las corporaciones que contratan estos servicios, enfatizan con orgullo que el costo de los servicios de otorgamiento de beneficios a los empleados se paga con una mayor productividad.

Great Place to Work declara tres grandes líneas de acción:

1. *Encuesta a empleados: Le preguntamos a los empleados su experiencia en el lugar de trabajo.*
2. *Evaluación de la cultura de la organización: Le pedimos a la organización que nos describa las prácticas y programas que ofrecen a los empleados.*
3. *Identificamos a Las Mejores Empresas para Trabajar y utilizamos el ejemplo de estas organizaciones.*

Durante el análisis de la página oficial de esta consultora dedicada desde inicios de la década de 1990 a comprender qué hace de un espacio un “gran lugar de trabajo”, se observó que en cada sección del sitio se publicaba una breve declaración atribuida a un empleado de alguna empresa posicionada como gran lugar para trabajar:

- *“Nosotros estamos más allá del lado caótico, aquí hay mucha libertad. Es muy individualista.”*

Empleado - Biotecnología y Farmacia

- “Yo vine aquí hace 8 años y me he enamorado de este lugar. Aquí hacemos las cosas por razones correctas.”

Empleado - Manufactura y Producción

- “Esta empresa ofrece una atmósfera que anima a los empleados a luchar persiguiendo las metas definidas por la empresa. Siento que la empresa quiere tenerme informado de qué es lo que yo puedo hacer para lograr el éxito de la empresa.”

Empleado - Servicios Financieros y Seguros

De aquí pueden surgir algunos estimulantes interrogantes: ¿cuál es la representación dominante en los empleados acerca de la idea de libertad? ¿En qué medida las metas de la empresa pueden erigirse en objeto de lucha de los empleados? ¿Qué esperan obtener los empleados de su trabajo? En la caracterización que realiza Foucault de las tecnologías de gobierno del liberalismo y de su inflexión neoliberal, la libertad aparece como transacción: se espera acceder a una libertad en sentido negativo, una libertad consumible e individual contra la cual el prójimo podría atentar. La libertad como práctica individual encuentra su justificación en planteos teóricos como el de Milton Friedman, economista conservador de la denominada Escuela de Chicago que desde mediados de siglo XX se propone purificar al capitalismo de toda regulación gubernamental. En *Libertad de elegir*, Friedman sostiene que “Al perseguir sus propios intereses, el individuo promueve a menudo los de la sociedad de un modo más efectivo que cuando intenta directamente promoverlos”⁵⁵.

La propuesta de Great Place to Work es general, no se detiene en singularidades, anulando toda característica nacional y promoviendo la globalización de sutiles procesos de subjetivación. Para elaborar el ranking anual de empresas, los empleados deben completar un cuestionario utilizando cinco categorías para sus respuestas que van desde “1. Casi siempre es falso” a “5. Casi siempre es verdad”. Para el ranking correspondiente al año 2010, las respuestas a esta encuesta fueron ponderadas con un 62%, mientras que un 5% del puntaje correspondió a los comentarios de los empleados adicionales a la encuesta y el 33% restante surgió del análisis de las políticas de recursos humanos declaradas por las propias gerencias

⁵⁵ Friedman, M.: *Libertad de elegir*, pág. 18. Biblioteca de los grandes pensadores, Barcelona, 1979.

de las compañías. Cabe señalar que el presente ranking se realiza entre todas las empresas que deciden participar (casi en términos publicitarios, Luis Rivas, quien preside GPTW Argentina al publicarse el ranking 2009, aclara que participar en el ranking no tiene costo, pero sí lo tiene la devolución de resultados).

Entre las preguntas que integran el cuestionario se encuentran: 12. *Mi trabajo tiene un sentido especial: esto no es “solamente un empleo”*; 18. *Siento que recibo una parte justa de las ganancias de esta organización*; 24. *Me siento bien por la forma en que contribuimos a la comunidad*; 31. *Puedo ser yo mismo en mi lugar de trabajo*; 48. *Estamos todos juntos en esto*; 56. *Resulta entretenido trabajar aquí*. Cada una de estas consignas da lugar a interrogantes respecto de qué valores harían de un espacio de trabajo un ámbito laboral “modelo”. En estas premisas se percibe la intención de esta consultora internacional de emprender una conciliación de expectativas construyendo “empresas que satisfagan a la vez los objetivos organizacionales y las aspiraciones de sus colaboradores”⁵⁶ mediante una profunda penetración en la subjetividad individual, en los sentimientos, estados de ánimo y valores. Nos detendremos brevemente en algunas de ellas:

Siento que recibo una parte justa de las ganancias de esta organización. Las estrategias más novedosas de las empresas apuntan a anular y dejar en el pasado el conflicto entre capital y trabajo. El lugar del antagonismo pretende ser ocupado por la construcción de un *proyecto común* y una *cultura de confianza*. Mientras que los Estados llamados *de bienestar* alejaron a los trabajadores de todo proyecto alternativo al capitalismo, en los albores del siglo XXI cabe preguntarse si aún es posible identificar ideales de clase entre los empleados profesionales.

Estamos todos juntos en esto. Si a mediados de siglo XX la noción de comunidad en el ámbito del trabajo incluía exclusivamente a los trabajadores organizados, actualmente desde las empresas transnacionales se pretende formar una idea de comunidad que integra todas las partes, anulando el conflicto. El fortalecimiento de un espíritu de comunidad, segundo hogar, gran familia o incluso ciudadanía, está muy presente entre las estrategias de las empresas. Para profundizar el sentimiento de pertenencia se organizan grandes fiestas de fin de año (ya lo decía Kracauer: “El placer dionisiaco consolida la unión”⁵⁷). Estos eventos anuales que se instauran desde las empresas podrían ser pensados como una aparente o falsa sociabilidad.

⁵⁶ Con estas palabras queda definido el desafío de *Great Place to Work* en el número de la revista *Gestión* que publicó el ranking de las mejores empresas para trabajar en la Argentina en 2010. Revista *Gestión* nov-dic 2010.

⁵⁷ Kracauer, S.: *Los empleados*, pág. 187. Gedisa, Barcelona, 2008.

Cabe señalar que fue Simmel quien empleó el concepto de sociabilidad aludiendo a un tipo de vinculación libre de toda raíz material, en la cual no hay otro fin que la propia relación.

Por otro lado, el paradigma de la responsabilidad social empresaria también contribuye a la cohesión, dando lugar a que un trabajador considere que la empresa que lo emplea “transforma todo lo que hacemos internamente en una luz de esperanza para el mundo, en que las cosas pueden ser mejores”⁵⁸. Esta declaración que bien podría atribuirse a cualquier integrante de una genuinamente comprometida organización de ayuda humanitaria, pertenece (al menos se atribuye) a un empleado de Coca Cola Argentina.

Resulta entretenido trabajar aquí. La edición especial de la revista *Gestión* donde se publica el ranking de las mejores empresas para trabajar en la Argentina en 2010⁵⁹, ofrece, junto al detalle del puesto que ocupa cada empresa (dividido en tres categorías definidas según la cantidad de empleados) comentarios de los *colaboradores*. “Es entretenido, no te aburrís nunca”, declara el *colaborador* de la empresa con más de 1.000 empleados que ocupa el puesto N° 5. Tomando a Bauman, las relaciones humanas se encuentran bajo la dominación de visiones del mundo y patrones de comportamiento a la medida de los mercados⁶⁰. Ante el desplazamiento del trabajo como centro de la escena que en la cultura neoliberal pasa a estar ocupado por el deseo subjetivo individual y siendo la degradación de la rutina una de las características propias de la sociedad de consumo, para los empleados profesionales, todo aquello ligado a conductas rutinarias, se torna aburrimiento insoportable. El estar entretenido es, entonces, parámetro de una vida exitosa y feliz.

En referencia al video de presentación institucional de Great Place to Work, primeramente puede señalarse que se trata de una sistematización del modelo propuesto por esta consultora internacional. El explicitado objetivo de este corto es “identificar los factores clave que transforman un lugar de trabajo en excelente para los empleados”. Robert Levering, cofundador de Great Place to Work Institute, es convertido aquí en personaje protagónico, desempeñando el papel de hombre simple, sonriente y con una notable vocación altruista volcada a ayudar al mundo con sus descubrimientos referidos a los entornos de trabajo. Detrás de este personaje, un planisferio uniformemente gris es utilizado como escenografía. A primera vista esta monocromía entraría en contradicción con la exaltación de lo diverso que

⁵⁸ “Las mejores empresas para trabajar en la Argentina”; Revista *Gestión*, V.15 N.6, noviembre-diciembre 2010, pág. 29.

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ Bauman, Z.: *Vida de consumo*, pág. 41. FCE, Buenos Aires, 2008.

encaran las culturas corporativas contemporáneas. Sin embargo, cabe pensar que este tipo de imagen busca representar el modo en que la receta brindada por esta consultora trasciende lo diverso.

El guión de este corto de cinco minutos y medio de duración estructura el mensaje bajo un estilo autobiográfico. Robert Levering relata la historia del surgimiento de Great Place to Work cuando en los '80 le ofrecieron escribir un libro sobre las mejores 100 empresas para trabajar en Estados Unidos. Hasta entonces Levering venía escribiendo como periodista laboral varios artículos acerca de los malos lugares de trabajo: “Historias sobre huelgas, manifestaciones sindicales, demandas legales impulsadas por empleados contra sus jefes”, expresa Levering. El breve comentario acerca de la investigación llevada a cabo para la escritura de dicho libro, luego convertido en “best-seller”, intenta revestir los hallazgos con un halo de cientificidad. Precisamente, esta capacidad de presentarse como conocimiento objetivo y universal es una de las claves de la fuerza hegemónica de la narrativa neoliberal⁶¹. A su vez, el relato adopta un formato causal que otorga a lo expuesto un aspecto coherente. Además, la retórica autobiográfica porta con aquello que Elizabeth Bruss denomina valor de verdad: el narrador cuenta su vida o parte de ella estableciendo una especie de pacto de verdad con el espectador⁶².

Por otra parte, el material se ampara en un formato de clase magistral a distancia. Hay una notable expresividad pedagógica, el mensaje es claro y transmitido con simpleza. El fundador de esta consultora internacional trasmite sus descubrimientos y saberes a un interlocutor de evidente pasividad, pues no hay posibilidad de disenso o réplica alguna⁶³. La mirada directa a la cámara rompe con cualquier sospecha de ficción y refuerza el carácter de verdad de lo expuesto.

Apoyándose en las sucesivas visitas a los mejores lugares para trabajar, Levering destaca el espíritu de estas empresas que, según sostiene, se percibe desde el primer momento, con una

⁶¹ Lander, E.: “Ciencias sociales: saberes coloniales y eurocéntrico” en *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas Latinoamericanas*. Lander, E. (comp.), CLACSO, Buenos Aires, Argentina, 2000, pág. 246.

⁶² Bruss, E. W.: “Eye for I: Making and Unmaking Autobiography in Film” en: *Autobiography: Essays Theoretical and Critical*. Ed. James Olney, Princeton, Princeton University Press, 1980.

⁶³ En *El espectador emancipado*, Rancière alude a un emprendimiento artístico-político desarrollado en los suburbios de París en alusión a la rebelión del otoño de 2005; un film ligado a este proyecto muestra a diferentes individuos luciendo una camiseta que lleva inscripta una frase elegida por quien la viste. Una de estas frases señala: “Quiero una palabra vacía que yo pueda llenar”. Lejos del espectador emancipado que estimula Jacques Rancière, aquí nada se espera del espectador, excepto su adscripción al modelo presentado. (Rancière, J.: *El espectador emancipado*. Buenos Aires, Manantial, 2010).

grata recepción. Además, Levering afirma que lo que hace a los mejores lugares de trabajo es el modo en que se desarrolla la relación entre empleados y jefes. Las imágenes que ilustran este corto apuntan a mostrar que este modo de concebir las relaciones en los ámbitos de trabajo trasciende a una actividad en particular: empleos de oficina, agroindustria, construcción, entre otros. Estableciendo un modelo notablemente simplificador, según este planteo lo que caracteriza a los malos lugares de trabajo es la falta de confianza entre empleados y jefes.

Tres puntos definen, según Levering, a un gran lugar para trabajar: “Aquel donde los empleados confían en la gente para la que trabajan, están orgullosos de lo que hacen y disfrutan compartir el trabajo con sus compañeros”.

Para dar cuenta de la presencia y expansión de Great Place to Work Institute alrededor del mundo, se recurre nuevamente a la figura del planisferio. En esta oportunidad, tal vez con la intención de exaltar subrepticamente el carácter dócil y sencillamente manipulable de muchos Estados subsumidos al poder económico, la figura de una mano va adhiriendo distintas piezas: primero América del norte y Centroamérica, luego Europa y Asia, América del sur, luego África.

Con notable diplomacia, se señala que empleados que se sienten cómodos brindan su creatividad a la empresa, alimentando la innovación, entendida como aspecto clave para el éxito del negocio. Finalmente Levering espera que habiendo comprendido lo que hace a un gran lugar para trabajar, el interlocutor comience a trabajar para crear el propio. De esta manera, se posiciona estratégicamente el gran negocio que esta consultora disfraza de misión social.

Como parte de las inversiones destinadas a incrementar la rentabilidad de las empresas, el capital acude a los servicios ofrecidos por Great Place to Work (y por otras tantas similares). Los nuevos mecanismos de control —flexibilidad, libertad (relacionada con una autoadministración de los tiempos de trabajo), confianza, sentimiento de comunidad laboral— menos legibles y muchas veces opuestos a las formas de disciplinamiento del capitalismo industrial, son presentados por este tipo de consultora tras la máscara de prácticas modelo que convierten a las empresas en excelentes lugares para trabajar.

Publicaciones de economía y negocios

A continuación, se presenta el análisis de las publicaciones de economía y negocios que entre 2007 y 2010 difundieron los resultados de diversos rankings de las mejores empresas para trabajar en Argentina (Rankings Great Place to Work 2007 a 2009 publicados en el suplemento de economía y negocios IEco del diario *Clarín*; Ranking Great Place to Work 2010 publicado ese año en la edición noviembre-diciembre de la revista *Gestión*; Ranking 2010 de la revista *Apertura* publicado en el número correspondiente a octubre de ese año).⁶⁴ Junto a estas clasificaciones, presentadas con un criterio de verdad científica, se publican diversos artículos, recuadros de opinión y entrevistas a quienes ocupan puestos gerenciales, cuyo estudio contribuye tanto a la sistematización de las principales acciones que realizan las empresas con el propósito de conciliar sus propios objetivos con los de los empleados, como a la reflexión acerca de las nuevas formas que asume el orden social capitalista y el modo en que desde las transnacionales se pretende moldear el vínculo entre capital y trabajo.

El conjunto de publicaciones que se agrupa bajo la categoría de *economía y negocios*, bien puede ser pensado desde la construcción conceptual que elabora Foucault para designar a los objetos de sus investigaciones. En *La Arqueología del saber*, la noción de *formación discursiva* se presenta como herramienta desreificadora que articula un conjunto de enunciados provenientes de diversos ámbitos con prácticas concretas. La labor arqueológica —comprometida con el desafío de esclarecer porqué surgen ciertos discursos en determinados momentos y no en otros— entiende que la relevancia de los enunciados tiene que ver con su efectividad, en tanto los acontecimientos discursivos son productores de realidad. En este caso, la propuesta apunta a contribuir al desentrañamiento de la relación entre saber y poder, entre discursos y prácticas, en el campo específico que recibe el nombre de *economía y negocios*. Interrogar el lenguaje utilizado en este conjunto de publicaciones implica detenerse en sus enunciados. En el planteo de Agamben, la noción de enunciado alude al destino

⁶⁴ Cabe comentar que el primer ranking de las mejores empresas para trabajar en Argentina elaborado por Great Place to Work corresponde al año 2002 y fue publicado por la Revista *Apertura* (que luego pasa a desarrollar su propia clasificación). A partir del año 2003 y hasta el año 2009 este ranking se publicó en el suplemento de economía y negocios del diario *Clarín*. Por otra parte, —como se ha señalado— el ranking Great Place to Work Argentina 2010 fue publicado por la Revista *Gestión*. Si bien la referencia al ámbito de publicación de este ranking puede resultar menor, la tensa relación entre el gobierno kirchnerista y el grupo empresario *Clarín* torna necesario no pasar por alto algunas cuestiones. Entre 2007 y 2009, el suplemento IEco del diario *Clarín* presenta esta nota aludiendo y destacando como acontecimiento la entrega de los “premios *Clarín*” a las mejores empresas para trabajar en Argentina (premio otorgado a aquellas que ocupaban los primeros diez puestos del ranking elaborado por la consultora Great Place to Work). En este marco y reiteradamente, el proceso inflacionario, el accionar de los sindicatos y la imprevisibilidad de la economía argentina, son mencionados como obstáculos para la próspera expansión del paradigma de la confianza.

pragmático o carácter puramente existencial de los signos. Al afirmar que los enunciados “...signan y ‘caracterizan’ los signos al nivel de su existencia y, de esta manera, efectúan y orientan su eficacia”⁶⁵, la propuesta de Agamben presenta varios puntos de contacto con la noción de *juegos de lenguaje* desarrollada por Wittgenstein. Considerando estos aportes, es posible analizar el estilo comunicacional que se pretende instalar desde el universo empresarial —cuya presunción periodística se manifiesta en estas publicaciones—. El significado de las palabras y expresiones que en este discurso se emplean tiene que ver con su uso dentro del lenguaje. Precisamente, ha sido Wittgenstein quien se ocupó de pensar el concepto de significado en estrecha relación con la acción y el contexto en que algo es enunciado⁶⁶. En la obra póstuma intitulada *Investigaciones filosóficas* se compilan las reflexiones de este autor acerca de lo que denomina *Juegos de lenguaje*. Esta noción alude “al todo formado por el lenguaje y las acciones con las que está entretejido”⁶⁷. Anclados en prácticas sociales, los juegos de lenguaje instruyen respecto de los significados de las cosas. Esto quiere decir que para ver cómo funciona el lenguaje se debe observar su articulación con una situación social específica. Wittgenstein pone el acento en la dimensión pragmática del lenguaje en tanto “...imaginar un lenguaje significa imaginar una forma de vida”⁶⁸. Al pensar

⁶⁵ Agamben, G.: *Signatura rerum. Sobre el método*, pág. 89. Adriana Hidalgo editora, Buenos Aires, 2009.

⁶⁶ Para comprender mejor la conexión entre lenguaje y realidad que Wittgenstein realza, resulta pertinente reponer una breve retrospectiva de esta relación en distintos periodos y según diferentes corrientes de pensamiento. Según el modelo aristotélico —concepción hegemónica incluso durante buena parte del siglo XIX— el lenguaje es reflejo de la realidad. Las consecuencias ético-políticas de este modelo, cuyas raíces se remontan al mundo clásico, residen en que “en la medida en que se parte de una realidad en sí (con las características de inalterabilidad y consistencia propia de los entes extramundanos), no hay lugar ni para el pensamiento ni para la acción que se proponga como alternativa a lo previamente establecido como referente último inamovible”. (Rossi, M. J.: “Problemas en torno al lenguaje en el siglo XX”; pág. 2, documento elaborado para el seminario “Sujeto, lenguaje y cultura”, Maestría en Comunicación y Cultura, FSOC, UBA). De la mano de Guillermo de Occam (1280/1288-1349), la corriente nominalista es la primera en cuestionar esta relación especular entre lenguaje y realidad al considerar que el lenguaje (hecho de universales) no se corresponde con la realidad (siempre singular). Por lo tanto, lo conceptual universal es un mero nombre, arbitrario y convencional. Ya en la modernidad, es posible identificar una posición nominalista en Nietzsche, quien separa lo real —singular, físico y en devenir— del concepto —universal, fijo e inmóvil—. En tanto la realidad para Nietzsche es un campo de fuerzas —fuerzas reactivas que pretenden conservar y fuerzas activas de acción y creatividad—, la palabra, el concepto, lo universal es una mentira. El primer Wittgenstein, aquel que se expresa en *Tractatus Logico-philosophicus*, abordó el interrogante acerca de la manera en que el lenguaje puede reproducir lo real, desarrollando un argumento según el cual ambos (lenguaje y realidad o lenguaje y mundo) son coordinados por una *forma lógica* que es trascendental (histórica, universal). Esta noción alude al ámbito de lo que puede ser pensado; es la lógica, la estructura de la proposición, la que es trascendental. En este sentido Wittgenstein puede ser juzgado como filósofo contemporáneo (o *posmoderno*) en tanto desaloja al sujeto como fundamento gnoseológico, poniendo en su lugar a la forma lógica. El segundo Wittgenstein —de *Investigaciones filosóficas*— esboza un planteo en cierta forma superior del anterior puesto que mediante la noción de *juego de lenguaje* incorpora lo intersubjetivo y lo plural (en tanto la *forma lógica* era una sola). Mientras que para el primer Wittgenstein comprendemos el sentido al comprender la forma lógica, el segundo Wittgenstein considera que se comprende el sentido al interior del juego lingüístico. En el marco de esta segunda acepción se comprende una conducta cuando se remite a un plexo de significaciones más amplio.

⁶⁷ Wittgenstein, L.: *Investigaciones filosóficas*, §7, pág. 6. (edición digital)

www.pensamientopenal.com.ar/21122009/filosofia04.pdf

⁶⁸ Wittgenstein, L.: *Investigaciones filosóficas*, §19, pág. 8. (edición digital)

al lenguaje como una vieja ciudad de casas con anexos de diversos periodos, subraya el carácter histórico y cambiante del lenguaje.

En *La verdad y las formas jurídicas*, Foucault aborda la relación entre saber y prácticas sociales como determinante de cierto tipo de objetos, pero también de cierto tipo de sujetos. En este sentido, critica al marxismo academicista y a toda la filosofía humanista por presuponer al sujeto como algo previo a toda determinación, como un sujeto definitivo. Contrariamente, para Foucault, los sujetos no están dados definitivamente sino que son fundados y refundados continuamente a lo largo de la historia por medio de prácticas sociales. Otro de los objetivos que Foucault plantea en este contexto es analizar los hechos del discurso, no simplemente por su aspecto lingüístico, sino por su carácter de lucha, de juego estratégico de dominación.

Considerando estos aportes, un análisis del discurso que emplean las revistas de economía y negocios al presentar a las mejores empresas para trabajar, ofrece numerosas claves para comprender qué sujeto se pretende moldear desde un orden social que renueva los desafíos para su entendimiento.

Un término ya instalado para referir a la gerencia de las empresas es el de *CEO*. Son aquellos “capitalistas en relación de dependencia”⁶⁹ a los que alude Osvaldo López Ruiz cuando se refiere a este grupo específico de trabajadores profesionales que ocupan puestos ejecutivos a cambio de un salario.

La selección y retención de *talentos* es otra pieza clave de este juego lingüístico que los gerentes mencionan en reiteradas oportunidades como parte de sus responsabilidades.

Por otra parte, cierta idea de *libertad* homologada a la noción de *flexibilidad* aparece continuamente asociada con los mejores lugares para trabajar, enfatizando que estas empresas permiten a cada uno de sus colaboradores *ser uno mismo*.

Confianza, *Orgullo* y *Comaradería* aparecen como las claves para estar entre las mejores empresas para trabajar. Con respecto a la confianza, Omar Gennari, gerente general de Great Place to Work en varios países de la región, alude al “...voto de confianza que la gente

www.pensamientopenal.com.ar/21122009/filosofia04.pdf

⁶⁹ López Ruiz, O.: “Los ejecutivos de las transnacionales. De trabajadores de altos ingresos a capitalistas en relación de dependencia”, págs.45-59. Revista Nueva Sociedad N°179; mayo-junio 2002.

deposita en *su* empresa...”⁷⁰ (la cursiva es mía). El eje central de este discurso exalta el reemplazo del conflicto por la construcción de una cultura de confianza que instale entre los empleados el orgullo de pertenecer a la empresa. Los *colaboradores* son invitados a sentirse dueños del negocio y exitosos por los logros del mismo. En este sentido, respondiendo si el mejor lugar para trabajar es también donde mejor se paga, Flavio Devoto, gerente general de Novo Nordisk —multinacional danesa que se ha mantenido entre los mejores lugares para trabajar a lo largo de sucesivas encuestas— se apoya en la premisa de que la gente no sólo trabaja por dinero⁷¹. En relación con la camaradería, desde este paradigma se resalta la importancia de las celebraciones, de un ambiente festivo en el cual el éxito de la compañía sea vivido como un logro personal. La clave pasa por reforzar la idea de valores compartidos, de que todos *tiran para el mismo lado* o *están juntos en el mismo barco*. De esta manera los circuitos de control toman un aspecto horizontal. Sin dudas, se trata de una estrategia sumamente eficaz, que contribuye a anular el enfrentamiento inherente a las relaciones laborales, dando lugar a nuevas formas de alienación bien distintas de aquellas señaladas por la bibliografía clásica. La nueva camada de empleados recibe el nombre de *generación Y*, es definida como menos paciente y más reticente a las rutinas. Partiendo de esta caracterización, otra de las claves apunta a fomentar la diversión y despojar al trabajo de todo aspecto rutinario.

Continuamente se remarca la importancia de reconocer a cada uno de los *colaboradores* en su individualidad, evitando cualquier tipo de trato uniforme:

El gimnasio en la oficina, el comedor en planta o salir temprano los viernes son acciones que ya pasaron de moda. Para lograr un buen ambiente de trabajo, hoy en día prevalecen prácticas que marcan diferencia por su nivel de personalización, es decir, que se adaptan a cada empleado en particular.⁷²

Sin embargo, una evidente uniformidad (incluso en el desenvolvimiento de estrategias que apuntan a un reconocimiento de los sujetos en su singularidad) y la globalización de las nuevas formas no disciplinarias de control, se instala desde un discurso evolucionista que ubica a los diversos países en una misma recta de progreso y transformación. Entrevistado en el marco de la publicación del Ranking Great Place to Work Argentina del año 2007, el propio Levering observa: “En junio estuve en Japón: ellos están diez años atrasados con

⁷⁰ *Great Place to Work: Las mejores empresas para trabajar*”; IEco, *Clarín*, 30-11-2008, pág. 10.

⁷¹ *Great Place to Work: Las mejores empresas para trabajar*”; IEco, *Clarín*, 30-11-2008, pág. 12.

⁷² “Ranking *Great Place to Work: Las mejores empresas para trabajar*”; IEco, *Clarín*, 08-11-2009, pág. 9.

respecto a la Argentina; Argentina probablemente esté cinco años detrás de los EE.UU. Pero en mi opinión, todos avanzan en la misma dirección, por la competencia mundial⁷³.

El *equilibrio entre la vida laboral y la personal* (la predicación del “work & life balance”) también se registra recurrentemente en este código. Como práctica modelo, la Revista *Apertura* destaca que en Microsoft (primer puesto en 2010 en la categoría de empresas con menos de 200 empleados) se implementó un plan de *wellness* y se incorporó un médico *in company*⁷⁴ (la naturalizada utilización del inglés posiblemente otorgue cierto carácter vanguardista a estas acciones). Tomando los enunciados, tal como propone Foucault, como objetos que no pueden ser reducidos ni al análisis semántico ni al semiótico, resulta interesante reflexionar sobre esta renovada modalidad de acción que postula casi como ley primera y fundamental el equilibrio entre vida personal y laboral, entre familia y trabajo. Esto viene a dar cuenta tanto de la intromisión del hombre en términos de simple viviente en ámbitos que trascienden el hogar, como de la indiferenciación de esferas que caracteriza esta etapa posindustrial de la modernidad, también legible en términos de posmodernidad. Según Robert Levering, fundador de GPTW Institute “ahora es mucho más importante que antes que la gente sienta que la empresa respeta su vida privada”⁷⁵. De la mano de esta idea aparece la promoción de la salud de los empleados y de sus familias, aspecto que se convoca a materializar mediante múltiples alternativas tales como programas de caminatas y *stretching*, técnicas de relajación durante la jornada laboral, cursos para dejar de fumar, cursos de nutrición o planes de alimentación ajustados a las tareas desempeñadas. Por si quedasen dudas respecto de perjuicios producidos por una reducción del tiempo de trabajo, el presidente de Electrolux, la firma sueca que ocupa el primer puesto en 2010 en la categoría de empresas con menos de 250 empleados, no hace ningún esfuerzo por ocultar que “...los masajes producen una gran sensación de bienestar, y que la media hora se compensa con el aumento de productividad”⁷⁶.

Otro elemento presente en este juego lingüístico es el *mentoring*, acciones de orientación profesional destinadas a aquellos empleados que son identificados como futuros líderes de la empresa. Cabe detenerse en el sufijo “ing” que otorga la misma acción y dinamismo presente en la enigmática premisa de *ser proactivo con el personal*.

⁷³ “Ranking *Great Place to Work*: Las mejores empresas para trabajar”; IEco, *Clarín*, 02-12-2007, pág. 9.

⁷⁴ Revista *Apertura*, Edición 204, octubre 2010, pág. 90.

⁷⁵ “Ranking *Great Place to Work*: Las mejores empresas para trabajar”; IEco, *Clarín*, 02-12-2007, pág. 9.

⁷⁶ “Las mejores empresas para trabajar en la Argentina”; Revista *Gestión*, V.15 N.6, noviembre-diciembre 2010; pág. 52.

Según el Ranking realizado por la revista *Apertura*, en el año 2010 la filial argentina de American Express ocupaba el tercer puesto en la categoría de empresas de más de 1.000 empleados. Entre las acciones que hacen de esta empresa un gran lugar para trabajar, el artículo destaca el “programa de *flexibilización laboral*”. La flexibilización laboral ha sido conocida como una de las estrategias de la reforma del Estado emprendida por varios gobiernos neoliberales durante el último tramo del siglo XX. Sin embargo, su connotación no es la misma en uno y otro contexto. Haciendo alusión a los cambios en las relaciones laborales emprendidos en América Latina a partir de las reformas de carácter neoliberal que numerosos gobiernos implementaron o profundizaron desde inicios de la década de 1990, el término *flexibilización* aparece estrechamente ligado a la idea de precariedad, como la cara más visible de los efectos de la reestructuración económica en el mercado laboral. En la mayoría de los países de la región, el Estado fue partícipe en este proceso, como impulsor de reformas en la legislación que implicaron la legalización de prácticas de flexibilización. En ese contexto, el concepto de flexibilidad laboral enfatizaba un mayor grado de libertad en la explotación de la fuerza de trabajo radicada en una transferencia de los riesgos del proceso productivo desde el capital hacia el trabajador. La concepción flexible de la relación capital-trabajo llevó a entablar vínculos precarios. En el marco de otro contexto cultural, el de las publicaciones de economía y negocios, la connotación es por completo diferente: se trata del debilitamiento de la premisa de la presencia física en el lugar de trabajo, junto con la promoción de la ductilidad horaria. Considerando la propuesta de Agamben respecto a la distinción entre concepto y signatura⁷⁷, se puede pensar que la noción de *flexibilidad* se comporta aquí como una signatura que remite al anterior patrón disciplinario. La idea de trabajo flexible, con capacidad de ajustarse a las necesidades del empleado, exhibe como signatura el modelo previo de trabajo. El trabajo organizado por objetivos y proclive a ser realizado desde el propio hogar, viene a desbancar el carácter rígido de la tradicional jornada laboral. Subrayando que las palabras no poseen un significado independiente de su uso en un determinado juego de lenguaje, señala Wittgenstein: “Es importante hacer constar que la palabra ‘significado’ se usa ilícitamente cuando se designa con ella la cosa que ‘corresponde’ a la palabra”⁷⁸. Un ejemplo similar que da cuenta de la estrecha conexión entre significado y uso puede encontrarse en aquella declaración —anteriormente citada—supuestamente

⁷⁷ En *Signatura rerum*, Agamben ejemplifica esta diferencia mediante la noción de secularización. Esta noción actúa como signatura, más que como concepto, en tanto remite a un orden cultural e institucional que previamente se encontraba bajo la égida de la esfera teológica.

⁷⁸ Wittgenstein, L.: *Investigaciones filosóficas*, §40, pág. 16. (edición digital)
www.pensamientopenal.com.ar/21122009/filosofia04.pdf

efectuado por algún empleado, que publicaba la consultora Great Place to Work Argentina en anteriores versiones de su sitio oficial: “Nosotros estamos más allá del lado caótico –aquí hay mucha libertad. Es muy individualista”. Mientras que la crítica al individualismo neoliberal alude al debilitamiento de la dimensión política y a la consagración del ámbito privado y de la lógica del *sálvese quien pueda*, dentro de la cual la salvación se encuentra estrechamente ligada a la posesión de bienes de consumo, es dable pensar que no es este el significado que la consultora otorga al mismo término.

Retomando el análisis de las revistas y los discursos de los ejecutivos de las empresas, la palabra *sustentabilidad* —de ambigua aplicación—, pareciera infalible en la prédica de los CEOs al momento de disertar sobre los compromisos asumidos por la empresa. Para el vicepresidente de Operaciones Latinoamérica Región Austral y Protección Femenina de Kimberly Clark, la asunción de esta responsabilidad significa “...comprender y evaluar el impacto de sus decisiones en los grupos de interés y en el medio ambiente”⁷⁹. Dentro de esta jerga, junto a la sustentabilidad, aparece insistentemente la noción de *responsabilidad social empresarial*. En sintonía con el discurso que enarbola este tipo de prácticas que ya forma parte del “deber ser” de las grandes empresas, la solidaridad es mencionada entre los 10 puntos que enumera la revista *Apertura* en un apartado titulado “Manual del buen empleador”⁸⁰.

Entre las acciones infaltables para que las empresas se recubran del halo de lo políticamente correcto, junto a las áreas destinadas a practicar la responsabilidad social, los gerentes generales declaran un profundo esfuerzo por conformar un plantel de empleados bien diverso.

En referencia a esta actitud, expresan Negri y Hardt:

Los gurús contemporáneos de la cultura corporativa, empleados por los administradores como consultores y planificadores estratégicos, predicán la eficiencia y beneficios de la diversidad y el multiculturalismo dentro de las corporaciones (...) De hecho, las antiguas formas modernistas de la teoría racista y sexista son los enemigos explícitos de esta nueva cultura corporativa (...) Gente de todas las diferentes razas, sexos y orientaciones sexuales deben potencialmente ser incluidos en la corporación; la rutina cotidiana del lugar de trabajo debe ser rejuvenecida con cambios inesperados y una atmósfera de diversión (...) El objetivo del jefe, consecuentemente, es organizar estas energías y diferencias en el interés de la ganancia. Este proyecto se denomina adecuadamente “administración de la diversidad”. Bajo esta luz las corporaciones aparecen no sólo “progresistas” sino también “posmodernistas”, como líderes de una muy real política de diferencia.⁸¹

⁷⁹ Revista *Gestión*, V.15 N.6, noviembre-diciembre 2010, pág. 34.

⁸⁰ Revista *Apertura*, Edición 204, octubre 2010, pág. 98.

⁸¹ Negri, T. y Hardt, M.: *Imperio*, pág. 132. Harvard University Press, Cambridge, Massachussets, 2000. http://ddooss.org/articulos/textos/Imperio_Negri_Hardt.pdf

Sin embargo, la efectiva composición del plantel de empleados evidencia una distancia respecto del proyecto enunciado: entre las empresas que ocupan los tres primeros puestos del ranking 2010, alrededor del 70% de la conducción está a cargo de hombres y entre el 70 y 80% de los empleados pertenecen a la generación “X”, aquella posterior a la de los llamados Baby Boomers, pero previa a la generación “Y”.

En medio del conjunto de entrevistas y recuadros de opinión que configuran las extensas notas dedicadas a publicar el ranking anual de GPTW, resultan curiosas las referencias de Horacio Bolaños, director de Great Place to Work Institute, a las propuestas teóricas de los sociólogos Zygmunt Bauman y Niklas Luhmann. En el marco de la publicación del ranking 2007, Bolaños se dedica en su breve nota de opinión a reseñar la noción de “modernidad líquida” y finalmente argumenta: “frente a la ‘liquificación’ de la amalgama social del mundo consumista, pareciera que las empresas están llamadas a cumplir un rol de formación de agentes sociales”⁸². Podría considerarse que sobre el planteo teórico de Bauman opera aquí la *desublimación represiva* a la que aludía Marcuse refiriéndose al ámbito del arte: la funcionalización de aquello que pretende ser crítico por parte de la propia cultura que se pretende cuestionar.

Cada uno de los términos identificados por su insistente presencia en las publicaciones analizadas, integra un discurso que pretende construir empleados felices para aumentar la productividad de las corporaciones. Dentro de este discurso, el significado de las palabras y expresiones adquiere legibilidad en el contexto de un juego de lenguaje empresarial que redirecciona y otorga un contenido delimitado por los intereses económicos de las empresas.

El aporte de “La academia” (parte 1)

El Anuario de la Escuela de Dirección de Empresas de la Universidad Argentina de la Empresa (UADE) publica el artículo “Algunas reflexiones actualizadas sobre gestión de la conflictividad” de Aldao Zapiola⁸³, en un espacio que explicita destinar a *profesores con un pie en la realidad empresarial*. Esta denominación denota una especie de sincretismo académico-empresarial capaz de remontarnos al desembarco de los *Chicago boys* en América Latina durante la década de 1970. Si bien las transformaciones en el proceder armonizante del orden social capitalista dan lugar a formas de control cada vez más sutiles y refinadas, se

⁸² “Ranking *Great Place to Work*: Las mejores empresas para trabajar”; IEco, *Clarín*, 02-12-2007, pág. 8.

⁸³ Aldao Zapiola, C. M.: “Algunas reflexiones actualizadas sobre gestión de la conflictividad”, Anuario Escuela de Dirección de Empresas (EDDE), Enero de 2007. http://www.caldao.com/frame_container.asp

registra la permanencia de modalidades en las que el saber se articula con la organización del poder, resultando eficazmente naturalizador. El perfil de Aldao Zapiola, identificable en el breve currículum que se publica junto al artículo, expresa y esclarece esta imbricación al dar cuenta tanto de los tres doctorados realizados y de su desempeño como director de una Maestría en Dirección de Recursos Humanos, como del rol que ocupa en su propia consultora dedicada a realizar *estudios estratégicos laborales*.

Con respecto a la inscripción institucional del texto, es importante considerar que la Escuela de Dirección de Empresas de la UADE fue creada en el año 2003 con la misión de “Formar los más aptos directivos, proporcionándoles habilidades esenciales y conocimientos suficientes para desarrollar sus tareas con responsabilidad y efectividad” y el propósito de “desarrollar una nueva generación empresarial en el país”⁸⁴. Teniendo en cuenta el momento que atravesaba la Argentina tras la devastadora crisis que estalla a finales de 2001, cabe retomar el discurso de Milton Friedman. De acuerdo con el planteo de este economista embarcado en la cruzada por un capitalismo purificado de toda regulación gubernamental, las crisis producen un sentimiento de desamparo y una ruptura de los lazos sociales que abren oportunidades para la introducción de nuevos valores en el conjunto de la sociedad, trocando la adversidad en inversión⁸⁵.

Retomando el análisis del texto de Aldao Zapiola, el título de este escrito posiciona a su autor como experto en gestión de la conflictividad. El artículo parte de una premisa, al menos cuestionable, según la cual “en el mundo y en las distintas sociedades se evidencia una conflictividad creciente”. A partir de esta afirmación lanzada sin argumentación alguna, queda ciegamente justificada la necesidad de prepararse para prevenir y resolver el conflicto, transitando “de la confrontación a la cooperación”. El primer efecto que el texto pareciera buscar es el posicionamiento de lo conflictivo como aspecto despreciable. Todo tipo y grado de disenso resulta igualado y todo vínculo humano queda polarizadamente reducido a relaciones de hostilidad, agresión y conflicto, por un lado y colaboración, cooperación y afinidad, por el otro. Siguiendo con esta línea, pronto el texto alcanza el absurdo al abordar la temática de los conflictos armados inter e intranacionales acaecidos tras la Segunda Guerra Mundial. Este párrafo señala en su última frase: “Este escenario en el ámbito bélico se ve correspondiendo en el campo social debido a la polarización”. Sin aclarar a qué polarización se está aludiendo, el autor asocia desprolija e impunemente invitando al lector a seguir esta

⁸⁴ <http://www.uade.edu.ar/uade-business-school/mision-y-vision>

⁸⁵ Friedman, M.: *Libertad de elegir*. Biblioteca de los grandes pensadores, Barcelona, 1979.

misma lógica. Lo que se pasa aquí por alto es la imposibilidad de encontrar una sociedad ausente de conflicto⁸⁶.

Inscribiendo estas reflexiones en el campo de la *Economía del conflicto humano*, Aldao Zapiola fija líneas explicativas huecas o inconsistentes. Sin embargo, se percibe la intención de posicionarse desde un status académico, otorgando a cada afirmación un revestimiento de científicidad. En este sentido, cabe retomar lo planteado por Fuentes Navarro con vistas a comprender las necesarias relaciones entre ciencia e ideología. Este autor, que aborda la ciencia en tanto sistema productivo, sostiene que “lo ideológico es una dimensión constitutiva de todo sistema social de producción de sentido”⁸⁷.

A lo largo del texto de Aldao Zapiola es frecuente la alusión a autores de las más variadas líneas de pensamiento. Desde Karl Marx hasta Manuel Castells, pasando por otros tantos menos célebres en el campo de la sociología. En muchos casos, los planteos teóricos son nuevamente intervenidos por la *desublimación represiva* de Marcuse. En este sentido, el autor recupera un supuesto planteo de Ralf Dahrendorf (y expone su adscripción al mismo) según el cual el origen de los conflictos actuales no sería la desigual distribución de la riqueza sino la desigual distribución de la autoridad.

Tras reponer una variedad de propuestas teóricas de distintos autores que Aldao Zapiola identifica como opiniones sobre el conflicto laboral (Alain Touraine, Robert Reich, Peter Drucker, Jeremy Rifkin, Manuel Castells), el artículo pasa del análisis de lo macro a lo micro, centrándose en el caso argentino. Allí el autor toma el periodo 1996-2005 y observa, nuevamente sin argumento alguno, una clara tendencia al aumento de los conflictos laborales. Este diagnóstico abre las puertas a consultoras como la del propio Aldao Zapiola, para facilitar la “gestión de las personas” en las “organizaciones” (eufemismo en boga para aludir a las empresas). La imposibilidad de identificar grupos con intereses en conflicto y por lo tanto,

⁸⁶ En relación con este punto, cabe reponer lo señalado por Burke. De acuerdo con este autor, es posible distinguir dentro de la teoría social un modelo que hace foco en el consenso (asociado a la producción teórica de Durkheim) y otro que enfatiza el conflicto (propio de la teoría marxista). Frecuentemente se encuentran teóricos que toman sólo uno de estos modelos, perdiendo de vista que se trata de dos rasgos intrínsecos a toda sociedad. Burke, P.: “Modelos y métodos” en *Historia y teoría social*, pág. 49. Amorrortu, Buenos Aires, 2007.

⁸⁷ Fuentes Navarro, R.: “El estructuralismo y el denunciismo” en *Un campo cargado de futuro. El estudio de la comunicación en América Latina*, pág. 153. Felafacs, México, 1992.

formas diferentes de pensar y actuar, tiene como corolario el desdibujamiento de la noción de clase social⁸⁸.

Sin saldar el interrogante acerca del punto de partida desde el cual es posible evidenciar una conflictividad en ascenso, el texto concluye sistematizando una serie de recomendaciones a los profesionales, a los gobiernos y a las instituciones de formación, todas ellas destinadas a impartir acciones para combatir y prevenir los conflictos laborales.

La tensión entre consenso y conflicto acompaña todo el texto enalteciendo al primero y demonizando al segundo. En términos expositivos, se toma como punto de partida el conflicto en general, para luego trasladarlo al terreno del conflicto en el mundo del trabajo en particular: "...más de 50 conflictos armados entre naciones o grupos tribales con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial" se ven inexplicablemente correspondidos con un crecimiento de los conflictos laborales.

Los conceptos fundamentales del texto, conflicto y cooperación, son tratados como universales, haciendo abstracción de los contenidos cambiantes y dejando a un lado las posibles resignificaciones que los mismos tienen de acuerdo al contexto en que se apliquen. Es decir, de manera esquemática, condenar las guerras nos lleva —por medio de un timo lógico— a rechazar toda negociación colectiva en el ámbito laboral.

Tal como se ha manifestado, el artículo presenta un tratamiento expositivo que apunta a transmitir a los lectores el diagnóstico de una conflictividad creciente a escala mundial. La escasa argumentación pretende saldarse con alusiones a planteos teóricos de cierto renombre en el campo de las ciencias sociales. La intención de acallar las peticiones sindicales no resulta solapada ni cae en metáforas sino que es explícita. El texto se apoya en diversos autores, que según Aldao Zapiola, hacen foco en la cuestión del conflicto laboral. Se trata de planteos que se reducen a formatos dicotómicos, perdiendo de vista las tensiones o matices que hayan podido plantear los respectivos autores.

El tratamiento del texto es sumamente débil en términos explicativos, pero resulta claro en términos propositivos. Hay una articulación entre el mundo empresarial, el mundo académico y el Estado, lo que queda manifestado hacia el final del texto. Al momento de exponer las

⁸⁸ Tal como advierte Burke, tampoco se trata de pensar las clases sociales como comunidades orgánicas en el sentido durkheimiano; por el contrario, el conflicto también está presente al interior de una clase. Burke, P.: "Modelos y métodos" en *Historia y teoría social*, pág. 57. Amorrortu, Buenos Aires, 2007.

“Breves reflexiones finales”, el autor recomienda al gobierno, a los profesionales y a las instituciones de formación un entrenamiento que permita una adecuada gestión o prevención de los conflictos. Lo que se logra instalar, ante una coyuntura que muestra un aspecto de conflicto permanente, es un clima de peligrosidad. Tal como observa Foucault, la cultura del peligro, la invasión de amenazas cotidianas es en cierto modo condición y correlato psicológico y cultural del arte liberal de gobernar⁸⁹. Precisamente, esta peligrosidad es la que justifica las intervenciones de gobiernos que operan activamente como marco para el funcionamiento de un mercado libre, erigido en “...lugar de verificación y falseamiento de la práctica gubernamental⁹⁰. En consonancia con lo promovido por Milton Friedman, la concentración de poder político y poder económico se expone como un peligro más, que amenaza a la seguridad de las poblaciones. Por lo tanto, con vistas a evitar la tiranía, se promueve una libertad económica capaz de restringir el área sobre la cual se manifiesta el poder político concebido en términos utilitaristas⁹¹.

La articulación académico-político-económica identificable en este documento remite al modo en que Foucault invita a pensar el poder: no como sustancia o fluido que emana desde un punto determinable, sino como conjunto de relaciones, mecanismos y procedimientos.

El aporte de “La academia” (parte 2)

Considerando que un congreso puede ser entendido como un acontecimiento de producción social de significación, resulta interesante hacer foco en la vinculación de un fenómeno de este tipo y procesos de cambio a nivel económico y político. Partiendo de aquí es posible dedicar unas líneas al análisis del programa del XVI Congreso Internacional de Gestión Humana⁹². El neoliberalismo es una forma de gobierno de los sujetos y las poblaciones que, dando muestras de su capacidad de reinventarse continuamente, logra invisibilizar cada vez más las cadenas de la dominación. La consagración de la *Gestión humana* implica la legitimación de una práctica social cosificante que desplaza a los hombres y mujeres trabajadores a la condición de un elemento más entre todo lo que se debe administrar para el éxito del negocio. Con vistas a solapar el interés estrictamente lucrativo de una buena gestión

⁸⁹ Foucault, M.: “Clase del 24 de enero de 1979” en *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978- 1979)*, pág. 87. FCE, Buenos Aires, 2007.

⁹⁰ Foucault, M.: “Clase del 17 de enero de 1979” en *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978- 1979)*, pág. 49. FCE, Buenos Aires, 2007.

⁹¹ Friedman, M.: *Libertad de elegir*, pág. 18. Biblioteca de los grandes pensadores, Barcelona, 1979.

⁹²XVI Congreso Internacional de Gestión Humana “Gestión del cambio. Alcanzando resultados significativos en la organizaciones”, Uruguay, 15 y 16 de agosto de 2011. <http://www.adpu.org/category/congresos/>

humana, las empresas adoptan un paquete de líneas de acción sin explicitar que el fin último radica en el incremento de las ganancias.

Las exposiciones presentadas en el marco de este congreso también ofrecen un léxico propio que incluye términos como *outplacement*. De fuerte raigambre neoliberal, esta expresión surge en Estados Unidos y en la década de 1970 se extiende primero al Reino Unido y luego a Francia, para referir al compromiso que asume una empresa al despedir personal, con vistas a colaborar en la búsqueda y adaptación a un nuevo trabajo. En la misma línea, las *conferencias motivacionales* o la *flexiseguridad* se suman a este vocabulario asociado a las prácticas de recursos humanos. Esta última noción alude a una novedosa forma de concebir las relaciones entre los trabajadores y la empresa basada en una mayor flexibilidad en los contratos. Puesto que la empresa necesita de la flexibilidad para ser más competitiva, variando su plantilla de acuerdo a su producción y de la seguridad que deviene de un marco político y legal estable (aspecto de recurrente mención por parte de referentes políticos de derecha), se ofrece al trabajador una seguridad que consiste en prepararlo para afrontar los cambios de empleo.

Entre las instituciones que apoyaron este congreso llevado a cabo en Uruguay, figuran The Pacific institute (fundada en el año 1971) y la ya comentada Great Place to Work (fundada en el año 1991), dos consultoras internacionales dedicadas a ayudar a las empresas a construir una cultura corporativa que permita conciliar las expectativas de los empleados con las de la empresa. El componente público que se suma a este engranaje académico-empresarial puede apreciarse en el hecho de que el congreso fuera declarado de interés ministerial por las carteras de Trabajo y Seguridad Social y de Educación y Cultura de Uruguay. Pero, además, la solidez de este triple engranaje también se manifiesta en los breves currículos de los expositores: La formación recibida y el rol desempeñado en el campo llamado académico —“Especialización en Psicología en ambientes corporativos”, “docente de la cátedra de Cambio Organizacional”, los cargos desempeñados —“Director de Calidad y Eficiencia Organizacional”, “Gerente de Capital Humano”—, los negocios emprendidos y publicitados en el marco del congreso —“Consultoría y Coaching Ontológico”, “Servicio de conferencias motivacionales para empresas” o “Cursos de Clima y Cultura Organizacional” — dan forma a un entramado de notable coherencia. La permeabilidad del espacio académico a una agenda impuesta por una élite económica es lo que permite instalar ciertos temas a los que se les dedican numerosos congresos o espacios de encuentro. De esta manera, se multiplican las formas de retroalimentación entre campo académico y campo económico. La emergencia del

Coaching Ontológico resulta otro buen ejemplo de esta imbricación. Se trata de una curiosa disciplina de reciente ebullición dedicada al *entrenamiento en el ser* (de acuerdo a la traducción al español) con vistas a incrementar el desempeño de un empleado o grupo de empleados y obtener resultados beneficiosos para el negocio.

El título de este congreso en particular: “Gestión del cambio. Alcanzando resultados significativos en las organizaciones” es el encuadre desde el cual se instala y naturaliza la idea de estar atravesando mundialmente una etapa de cambios, lo que se materializa en varios de los lineamientos temáticos predominantes en las ponencias: “Creencias y eficacia-Solución a Resistencia al Cambio”, “Coaching: Estrategias de Gestión del cambio”, “la Gestión Humana en tiempos de cambio”, “Diez decisiones gerenciales que definen el éxito de un proceso de cambio”, “Compromiso del Gestor de Talento ante los grandes retos de la Globalización”. El posicionamiento del proceso de globalización como elemento novedoso junto al supuesto de que hay momentos que son de cambio y momentos que no lo son, dan cuenta de la esencialización y ahistoricidad que caracterizan gran parte de la narrativa neoliberal.

Publicidad y confianza – análisis de un documento audiovisual

El documento audiovisual que aquí se analiza es valorado como un ejemplo o elemento más para ilustrar las tendencias más recientes o senderos más novedosos por los que transita el orden social capitalista en su etapa actual. En este sentido, tal como se propone Foucault al encarar sus estudios sobre las prácticas gubernamentales, no se parte de una totalidad entendida como matriz de inteligibilidad para deducir luego fenómenos particulares (como el que podría constituir este corto), sino de tomar casos concretos que remiten a prácticas sociales⁹³.

El spot publicitario de Tarjeta Naranja —emisora de tarjetas de crédito de Argentina— ejemplifica el modo en que se lleva a la práctica el discurso de consultoras como Great Place to Work. Precisamente, Tarjeta Naranja es la empresa que ocupa el primer puesto en la categoría de empresas de más de 1.000 empleados del ranking 2011 de las mejores empresas

⁹³ Foucault, M.: “Clase del 10 de enero de 1979” en *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978- 1979)*, pág. 18. FCE, Buenos Aires, 2007.

para trabajar en Argentina⁹⁴. Esto la convierte en la mejor alumna a nivel nacional de la doctrina Great Place to Work.

Este spot comienza con una sonriente recepcionista que nos invita a pasar, dando a entender que en Tarjeta Naranja el bienestar se hace sentir desde la puerta de entrada. Luego aparecen imágenes de una bolsa de comercio, para que la vorágine de este espacio represente “Un mundo donde los números mandan”. A continuación se suceden imágenes de manifestaciones y hasta se puede leer en una pancarta “When INJUSTICE becomes LAW, RESISTENCE becomes DUTY” (cuando la injusticia se torna ley, la resistencia se torna un deber). Esta instantánea serie finaliza con una imagen de producción de dólares. La voz del comercial sería la voz corporativa que, en el marco del mundo representado, se exhibe como una empresa que cuenta con la “hermosa tradición” de ser *financieramente incorrectos*. Ese es el slogan de una campaña innovadora, tratándose de una empresa emisora de tarjetas de crédito.

En términos de Nicholls, se trataría de un material fílmico de modalidad expositiva: se ofrece una argumentación clara sostenida por una voz en *off*. La voz narrativa no aparece en imagen, es una voz masculina de poder y saber que se dirige directamente al espectador. Se opta por el proactivo color naranja y una música alegre. Las escenas se suceden unas a otras fugazmente. Las imágenes son utilizadas como recurso o soporte para la reafirmación de cada elemento enunciado, voz e imagen se manifiestan en continua consonancia rítmica y de sentido. Cabe pensar que la velocidad de la exposición resulta un recurso útil para evitar un detenimiento pormenorizado en cada una de las ideas que se expresan.

En cierto punto, la publicidad muestra las barras de un gráfico que son derrumbadas para ilustrar la idea de que Tarjeta Naranja es “una tarjeta de crédito que prioriza lo humano por sobre lo financiero”, que celebra la formación de parejas entre empleados y en la que “Todos trabajamos contentos” afirma el locutor, mientras se ve gente sonriendo en los distintos planos de una escena.

Entre risas descontracturadas e imágenes que dan cuenta de personas divirtiéndose en su lugar de trabajo, aparece el logo de Great Place to Work junto a una leyenda que declara a Tarjeta Naranja la mejor empresa para trabajar. Es poco frecuente que los representados sean los propios empleados de la empresa, tal como ocurre en esta publicidad. Los trabajadores,

⁹⁴ Coca Cola Argentina ocupa el primer puesto en la categoría de 250 a 1.000 empleados, mientras que Google es la mejor en la categoría de hasta 250 empleados.

http://www.greatplacetowork.com.ar/storage/documents/Publications_Documents/Ranking_2011.pdf

escindidos del desafío de manifestar aquello que se oculta, son representados para fortalecer un modelo que se exhibe sin fisuras. Si bien en esta publicidad es probable que los empleados de Tarjeta Naranja sean representados por actores, funcionan como espectáculo al ser objeto de calificaciones sin ser capaces de actuar sobre estas, configurándose en el instrumento de posibilidades que no son propias⁹⁵.

Fugazmente, aparece la imagen de un festejo en torno a un joven que sostiene un cartel donde dice “Quedé efectivo”. Presentando esto como un motivo de celebración, resultan deshistorizadas las consecuencias de un proceso que en la Argentina significó el fin del empleo como fuente de asignación de derechos por excelencia. Las reformas estructurales instrumentadas durante la década de 1990 transformaron al mercado de trabajo a través de medidas de desregulación y flexibilización que introdujeron modalidades de contratación tercerizadas y/o por tiempo determinado, reducción o eliminación de montos indemnizatorios y aportes patronales al sistema de seguridad social y condicionaron el incremento de los salarios al aumento de la productividad.

Tal como señala el locutor, *Tarjeta Naranja* manifiesta su interés no sólo en la felicidad de sus *colaboradores*, sino también en la de sus clientes —denominados “amigos” o “titulares amigos”— quienes encuentran en los locales de la empresa distintos entretenimientos como música en vivo o mini golf; todo es parte de la titulada “Cultura Naranja”.

Es posible pensar que el conjunto de denominaciones y visiones alternativas postuladas desde este spot se integran con comodidad a una cultura neoliberal renovada que promueve discursivamente la desintegración de los factores de producción. De esta manera, se pierde también la distinción entre capital y trabajo ante una presentación de ambos como propiedades acumulables. Todos son, a la vez, productores y consumidores y todas las acciones se tornan inversiones.

Este corto comparte con el video institucional de Great Place to Work analizado anteriormente, el objetivo de transmitir un mensaje o modelo: todos los elementos se disponen al servicio del mensaje a legitimar, presentándose al espectador como unidades selladas, sin aberturas para su crítica, impresión o disenso.

⁹⁵ Sartre, J. P.: *El ser y la nada*, en *Obras completas*, vol. III. Madrid, Aguilar, 1982, pág. 404 citado en Silverman, K.: *El umbral del mundo visible*. Madrid, Akal, 2009, Págs. 172-173. Kaja Silverman aborda la cuestión de la mirada reponiendo la distinción sartreana entre el mirón —una pura nada— y el ser visto —la propia espectacularidad—.

Desde la perspectiva teórico-metodológica que propone Foucault, la variedad de documentos recorridos posibilita un abordaje del orden social neoliberal entendido no como sustancia o universal, sino como conjunto de prácticas sociales que luego resultan codificadas como neoliberalismo. Se trata de mucho más que un régimen económico, es una cultura y un conjunto de formas de gobierno de las poblaciones que dan forma a un sujeto que se gobierna a sí mismo, capaz de ser analizado como el tipo de subjetividad que demanda el capitalismo en su forma actual. Cabe señalar que esta forma de gobierno no depende exclusivamente de dispositivos estatales. Hay un conjunto de dispositivos paraestatales diversos, como pueden ser las empresas transnacionales o los medios de comunicación, que contribuyen a esta autorregulación de las conductas. En el neoliberalismo prima un gobierno de las conductas a distancia, indisociablemente fusionado con el gobierno de sí de poblaciones con aspiraciones que tienden a ser globales, al menos en las grandes urbes. Se consagra la tendencia a un autogobierno de los sujetos que amplía la sumisión en función de lo que es más conveniente para el mercado. A diferencia del arte liberal de gobierno, en lugar de una libertad de mercado definida por el Estado, en el neoliberalismo se consagra “...la libertad de mercado como principio organizador y regulador del Estado”⁹⁶. Lo que aquí ha sido denominado como paradigma de la confianza —entendiendo que la confianza es el valor que se ensalza para desbarrancar el conflicto— configura el velo de lo nuevo tras el cual se oculta un capitalismo de constantes inflexiones.

Habiendo nutrido la presente investigación mediante el ejercicio de recopilación e interpretación de documentos, el siguiente apartado añade una cuota de producción de información propia mediante la realización de entrevistas a nueve empleados profesionales no ejecutivos que se desempeñan en empresas transnacionales. El análisis de la información que resulta del trabajo de campo realizado tiene la intención de registrar y destacar ciertas representaciones acerca del trabajo, elecciones vinculadas al consumo y estilo de vida, valores, imaginarios y rasgos de época vigentes entre los entrevistados, en tanto representantes de un grupo específico dentro de las amplias capas medias de la sociedad.

⁹⁶ Foucault, M.: “Clase del 7 de febrero de 1979” en *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978- 1979)*, pág. 149. FCE, Buenos Aires, 2007.

Empresas transnacionales y clases medias profesionales (análisis a partir de la realización de entrevistas)

El propósito de este apartado es presentar una modesta aproximación al estudio de las representaciones sociales —sistema de valores asumidos, imágenes, creencias, estereotipos cristalizados— de aquella parte de la clase media que se desempeña profesionalmente en empresas transnacionales. Con este fin se realizaron nueve entrevistas en profundidad a empleados profesionales no ejecutivos de Microsoft, Kimberly Clark, Kraft, Coca Cola, Telefónica y Google, empresas que en el transcurso de los últimos años han integrado los listados de los mejores lugares para trabajar en Argentina. Además de ser clasificadas como grandes empleadoras, estas corporaciones son, en tanto transnacionales, promotoras a escala global de un conjunto de prácticas y estilos que luego son reproducidos por, o al menos se transforman en modelos para, aquellas empresas de menor magnitud. Antes de iniciar el trabajo de campo se trabajó en el diseño de un guión para las entrevistas con el objetivo de contemplar, entre otras, las siguientes dimensiones: percepciones respecto de la dinámica y las condiciones laborales, los valores de la empresa, las prácticas y beneficios que se destacan del lugar de trabajo, sentimientos de pertenencia a colectivos, identificación de problemas nacionales e internacionales, personajes evaluados positiva y negativamente, representaciones acerca de lo político, elecciones vinculadas a consumos y estilos de vida.

Retomando la concepción foucaultiana de poder, la apuesta aquí no pasa por identificar mecanismos que, por encima de las relaciones de producción, contribuyen a hacerlas más consistentes y estables. Por el contrario, tal como advierte Foucault, se entiende que no hay escisión entre relaciones (laborales, en este caso) y mecanismos de poder, estos “...son una parte intrínseca de todas esas relaciones, son de manera circular su efecto y su causa...”⁹⁷.

En el capítulo XI de *El capital* Marx menciona las funciones clásicas del capital en el espacio productivo —dirección, vigilancia, mediación— y observa: “Con la masa de los obreros simultáneamente utilizada crece su resistencia y, con esta, la presión del capital para doblegar esa resistencia”⁹⁸. Esta acción de sometimiento es ejercida de manera autoritaria, en un primer

⁹⁷ Foucault, M.: “Clase del 11 de enero de 1978” en *Seguridad, territorio, población. Curso en el Collège de France (1977- 1978)*, pág. 16. FCE, Buenos Aires, 2006.

⁹⁸ Marx, Karl: *El capital: el proceso de producción del capital*, Tomo I/ Vol. 2, Cap. XI, pág. 402. Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires, 2006.

momento por el propio capitalista, que ordena cual general en campo de batalla, y al tiempo por un tipo especial de asalariado que practica esa vigilancia conservando la misma actitud despótica. En el capitalismo tardío la mirada del vigilante se interioriza, el control se automatiza y la servidumbre de sí de los profesionales calificados convive con las formas clásicas de explotación y alienación que alcanzan a los trabajadores no calificados. Reponiendo las ideas planteadas por Negri y Hardt:

El pasaje hacia la sociedad de control no significa en modo alguno el fin de la disciplina. De hecho, el ejercicio inmanente de la disciplina —es decir, del auto-disciplinamiento de los sujetos, los incesantes susurros de las lógicas disciplinarias dentro de las subjetividades— está extendido de modo aún más general en la sociedad de control.⁹⁹

De un engranaje económico-cultural que operaba mediante un poder disciplinario, sin la necesidad de velar que el espacio de trabajo no configura —bajo relaciones sociales capitalistas— un espacio de libertad, en nuestros días, tal como observa Pierbattisti: “La empresa construye un espacio codificado de comportamientos altamente ritualizados que ofrecen el marco para el ejercicio de la proclamada libertad”¹⁰⁰. La empresa transnacional produce, dentro de su mismo espacio y con la autovalorización del capital como objetivo permanente, la ilusión de libertad, y la disciplina —introyectada— se transforma en autocontrol. En este sentido, resulta sugerente pensar en la aplicación de “la libertad” como tecnología de gobierno dispuesta a responsabilizar a los individuos —exclusivamente interpelados como sujetos de decisiones personales— respecto de su propia suerte. Este es el recinto en el cual la idea de *hombre-empresa* se incrusta con esplendor: cada trabajador debe alimentar su idoneidad, todos son empresarios de sí mismos y todas las acciones se tornan inversiones. Esta forma de interpelación exalta lo individual desplazando la posibilidad de una identificación colectiva al interior del grupo de empleados profesionales. En consonancia con esta idea, el entrevistado empleado en Microsoft argumenta porqué considera que en su lugar de trabajo está desarticulada cualquier posibilidad de negociación colectiva:

Yo creo que es esta metáfora que si eran cuatro monos, va uno a agarrar una banana y le dan electricidad a los demás. Entonces están ahí un rato, pasa un tiempo, tienen hambre, va otro mono, se sube y le dan electricidad a los demás. Es como una experiencia. Cuando va el tercer mono, lo cagan a palos los otros monos ¿No? Y cuando entran todos monos nuevos, la práctica que quedó es: al que va a agarrar una banana lo cagan a palos. Ya nadie vivió el tema de la electricidad, pero la práctica es: “y macho, no se va a agarrar la banana porque nos dan electricidad a los demás”. Creo que es lo mismo. A mí nunca me vinieron a decir “No podés

⁹⁹ Negri, T. y Hardt, M.: *Imperio*, pág. 282. Harvard University Press, Cambridge, Massachussets, 2000.

¹⁰⁰ Pierbattisti, Damián: “Del trabajador al colaborador: del uso de la teoría del capital humano en el proceso de privatizaciones en Argentina (1990-2001)” en Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 128, marzo 2010.

negociar colectivamente”, pero está tan lejano al ADN de la compañía que a nadie se le ocurriría. (Ezequiel- Microsoft)

Cabe destacar que, entre los empleados profesionales entrevistados, se registraron varias expresiones de rechazo o de valoración negativa para con *el sindicalismo, los sindicatos o los sindicalistas* en general: “Los sindicalistas no me gustan”, señaló Jessica de Kimberly Clark, mientras que, por su parte, Federico de Kraft sostuvo que “Hay cuestiones que se tienen que tratar de manera individual, como un aumento de sueldo”. Más allá del ámbito laboral, en líneas generales, a los entrevistados les resultaba difícil identificarse con algún colectivo y, si lo hacían, la mayor parte de las veces era con grupos de su esfera privada (amigos o familia). Este repliegue sobre lo privado también quedó expuesto con frecuencia ante el interrogante respecto del lugar que ocupa la política en la propia vida:

No más que la preocupación de lo que la política me puede beneficiar o perjudicar... digamos, a mi familia, económicamente. El tema de la seguridad me tocó mucho, mucho... ahora más que nada por mis chicos y quizás manejo toda mi vida en base a la inseguridad real. Que antes eso no lo hacía. Llevar a mi hijo al club según el camino más seguro que tengo para ir, por ejemplo. (Jessica- Kimberly Clark)

Uno realmente, realmente, realmente poco importante. Le doy muy poca bola y ese es otro problema. (...) No nos involucramos, porque preocuparse..., yo me puedo preocupar por algo pero si no hago nada al respecto no me involucro. No me involucro en política más allá del voto. Y muchas veces el día de ir a votar es más como si fuese un... ‘uy, hoy no me puedo rajear a un country, una quinta o a jugar al fútbol porque tengo que ir a votar y está todo cerrado, o no puedo salir a la noche anterior’. (Sebastián- Telefónica)

La verdad nunca me interesó la política, pero cuando hablan conmigo de política, yo digo que simplemente este país está devastado por la política y por el gobierno y por los economistas y... por el banco central, que ahora prohíbe comprar dólares, que una persona no puede ahorrar dólares, que si quiere tiene que irse a una cueva y comprarlos a \$6 y es una locura. (Alexis- Movistar)

Trato de no pensar mucho y de seguir como cuidando mi quintita, lamentablemente, y de seguir tratando de crecer para mí, estando mejor para mí y para la poca gente que me rodea. (Astrid- Google)

Otro aspecto interesante que fue posible explorar en el corpus de entrevistas tiene que ver con el modo de nombrar los problemas identificados tanto a nivel nacional como internacional y los argumentos que se desarrollaron con relación a los mismos. Así como no es lo mismo hablar de inseguridad que de pobreza, o hacer énfasis en las desigualdades como producto de fatalidades personales o como parte de las consecuencias de un modelo de desarrollo, el razonamiento desarrollado en el extracto que se reproduce a continuación permite comprender el modo en que la cosmovisión neoliberal se introyecta en las subjetividades, eximiendo a los

Estados nacionales de la responsabilidad de garantizar un conjunto de derechos a toda la población:

El gran problema de nuestro país yo creo que tiene que ver con creer que uno solamente por existir, vivir acá, tiene derecho a cosas y se siente exento de tener la responsabilidad de tener que trabajar para lograrlo, ¿no? (...) Algo que me preocupe a nivel internacional... si viéramos a una persona promedio y viéramos cómo le está yendo, en general las cosas que están pasando en los países en vías de desarrollo hacen que el promedio esté yendo para arriba, lo cual en calidad de vida es algo bastante positivo. Como negativo veo que en lo que es, si querés, el mundo desarrollado, hay como una rigidez de no querer renunciar a conquistas sociales o derechos adquiridos que en el marco histórico en el que se establecieron tenían sentido, pero hay ciertas condiciones que cambiaron que hacen que esas decisiones ya no sean más aplicables. Y como que genera mucho dolor poder renunciar a esas cosas porque estaban dadas como derechos adquiridos. Por ejemplo, el tema de las crisis financieras, las últimas, tiene que estar muy relacionado con modelos bastante insostenibles de jubilación, ¿no?, de hasta qué edad uno tiene que trabajar y por qué y que estaba también atado con tasas de natalidad y fertilidad, cuántos trabajadores hay por cada pasivo, y también con la esperanza de vida. Todos esos coeficientes se modificaron y sin embargo la gente quiere seguir trabajando hasta cierta edad y quiere tener acceso a jubilaciones y todas esas cosas y como es muy difícil para la gente poder entender que tal vez eso no va a pasar porque las cosas cambiaron y son distintas, eso genera mucho dolor y muchos problemas que si pudiera entenderse de otra manera podrían evitarse. (Leandro- Google)

Por su parte, como principal problema a nivel nacional Astrid —empleada de Google— observa:

El futuro de este país que me parece que se va al carajo. Perdón, no sé cuál es tu opinión política. Esa es la mía. O sea, siento que somos Cuba ya. Eso es lo que más me preocupa. Concretamente. (Astrid- Google)

Y como problema a escala internacional:

Creo que vivimos en un mundo en exceso capitalista. Como que está bien, ok listo, elegimos el capitalismo, pero me parece que ya se nos está yendo de las manos. Que la mercantilización de cualquier cosa es un problema. (Astrid- Google)

En relación con los consumos más extendidos entre los entrevistados, resulta llamativa la recurrente mención a las series “de afuera”, norteamericanas, ante la pregunta acerca de las preferencias al momento de ver televisión. Esto invita a pensar en la no objetividad de los objetos de consumo señalada por Bourdieu, en términos de que estos no poseen un sentido universal ni son independientes de quienes los eligen. La noción de *habitus de clase* resulta de analizar la forma en que similares condiciones de existencia se incorporan en sistemas de disposiciones homogéneos a partir de los cuales pueden surgir prácticas, elecciones o gustos semejantes. En *La distinción*, se enfatiza la cuestión de los determinantes económicos y sociales de los gustos:

Se trata de sustituir la relación abstracta entre consumidores con gustos intercambiables y productos con propiedades uniformemente percibidas y apreciadas por una relación entre unos gustos que varían de manera necesaria según las condiciones económicas y sociales de su producción y unos productos a los que confieren sus diferentes identidades sociales.¹⁰¹

La eficacia del paradigma de la confianza se pone en evidencia ante entrevistados que hacen propio el discurso promovido por las transnacionales que los emplean. El constante uso del inglés mediante expresiones como *team building*, *life balance*, *reuniones weekly*, la adopción de términos, como *líder*, que borran las marcas del ámbito laboral tradicional, la exaltación de la flexibilidad como principal beneficio que encuentran en sus lugares de trabajo o la horizontalidad como aspecto destacado de la dinámica laboral cotidiana son algunos ejemplos que se manifestaron con frecuencia en las entrevistas realizadas. En relación con este conjunto de apropiaciones, resulta ilustrativa la siguiente cita:

No se dice la palabra 'subordinado' y 'jefe'. Es 'manager' y 'reportee'. Que es una pelotudez yankee tal vez, pero como que ya es más blanda la palabra que "Mi jefe", que es una palabra muy estructurada. Yo con mi manager almuerzo y charlo de su vida y de su mujer y le cuento que estoy mal porque no puedo comprar dólares y que estoy asustada y que estoy angustiada y que no sé qué. (Astrid- Google)

Incluso el modo de evaluar el accionar de la empresa en ocasión de despidos da cuenta de una prédica incorporada. En relación con este sensible punto, cabe retomar el caso de Kraft, cuyos dos entrevistados dieron numerosas muestras de mayor empatía o grado de identificación con la empresa que con los trabajadores de la planta. A mediados del año 2009, se desata el conflicto obrero industrial más relevante de los últimos años en Argentina, con el despido de 158 trabajadores de la planta de Kraft. Este conflicto se inicia cuando, en plena ebullición mediática de la denominada "Gripe A", un grupo de operarios bloqueó las salidas del edificio en el que funciona la administración de la empresa, exigiendo el cierre del jardín maternal que se ofrece como beneficio para los empleados y el asueto a las madres para que pudieran cuidar a sus hijos. Ante la negativa de la empresa, la producción se paralizó y tras la intervención del Ministerio de Trabajo se concretó el asueto con pago durante una semana y la desinfección de la planta. Sin embargo, debido a los hechos acaecidos en el edificio administrativo, la empresa hizo una presentación judicial contra los trabajadores por "privación ilegítima de la libertad" en perjuicio de los empelados que allí dentro cumplían con su trabajo y se anunciaron los cuantiosos despidos. Fue entonces que asambleas, cortes de ruta, paros y movilizaciones al Ministerio de Trabajo se multiplicaron como parte de un plan de lucha emprendido por los trabajadores de la planta. La militarización del predio fabril por

¹⁰¹ Bourdieu, P.: *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*, pág. 115. Taurus, Madrid, 2012.

parte de la policía bonaerense, con el objeto de impedir el ingreso de los trabajadores despedidos, acrecentó el conflicto. El accionar de las fuerzas policiales incluyó operativos represivos para desalojar a aquellos despedidos que permanecían en el interior de la fábrica tras más de un mes de paro en la planta. En consonancia con lo que sostienen en relación con los despidos masivos quienes han dado seguimiento a este conflicto, cabe sospechar que: “...la represalia de la empresa responde a un fundamento más profundo, descabezar la organización democrática de base de los trabajadores dentro del lugar de trabajo...”¹⁰².

Al ser interrogada acerca de los despidos de aquel año, Paula, empleada administrativa de Kraft, señalaba:

Creo que la empresa toma sus decisiones y que por algo es. O sea, pensá que cuando se desvincula a una persona no está la opinión de una sola persona en esa decisión. Es de varia gente. Entonces, yo creo que siempre se maneja... como tiene que ser. (Paula- Kraft)

No sé todos los casos. Pero bueno, sé que era gente conflictiva. (Paula- Kraft)

Son dos mundos distintos. El mundo de la planta no es el mundo en el que yo estoy. O sea, nada que ver. Otra problemática, otras cosas... y están avalados por un sindicato. Ellos cortan, hacen paro, hacen esto y no pasa nada. Entonces, es distinto. No sé, para mí es también otra ideología, porque... no sé. Nosotros no vamos a hacer un paro y no hacerte el Excel porque no me dejás salir a las 5 de la tarde. (Paula- Kraft)

Estas declaraciones se manifiestan como marcas de una profunda escisión entre la “clase trabajadora” y esta “pequeño burguesía profesional” que, ofreciendo en el mercado su fuerza de trabajo, se monta con naturalidad a ideologías corporativas que, estratégicamente, le exigen actuar como dueños o adoptan modalidades para alimentar esa ficción, como otorgar a cada empleado un pequeño paquete de acciones de la empresa. En esta línea, uno de los siete valores que Kraft explícitamente espera de sus empleados es que hagan suya la premisa: “Sentimos a la empresa como propia y así es como actuamos”¹⁰³. Ante este enunciado, no se registraron cuestionamientos por parte de los entrevistados, sino reacciones tales como “Yo siento que actúo como dueño, me parece una cuestión ética hacerlo así.” (Federico- Kraft) o “Yo soy re... me pongo la camiseta. Así que esa es una de mis fortalezas, por así decirlo.” (Paula- Kraft).

¹⁰² Varela, P. y Lotito, D.: “La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones internas, izquierda clasista y ‘vacancia’ de representación sindical”, *Conflicto Social*, Año 2, N° 2, diciembre 2009, pág. 257. Revista del programa de Investigaciones sobre Conflicto Social – ISSN 1852-2262, IIGG, FSOC, UBA.

¹⁰³ <http://www.kraftfoodscompany.com/SiteCollectionDocuments/ar/es/pdf/Kraft%20Foods%20Informaci%C3%B3n%20Institucional.pdf>

La reproducción de un discurso que comprende casi como una cuestión *justa-por-lógica* la elección de un país como lugar propicio para instalar la filial de una empresa transnacional, se despliega acriticamente en la siguiente explicación de una de las entrevistadas, ante la consulta sobre el notable crecimiento del número de empleados de Kimberly Clark Argentina:

Porque Argentina era barato en su momento y convenía despedir gente de afuera y contratarla acá, porque la mano de obra es buena y tenemos una franja horaria similar a la de Estados Unidos. Un poco menos similar a la de Europa, pero igual se hizo en Europa también y convenía. En su momento convenía mucho y se armó el centro acá. Pero podía haber sido en Chile también. (Jessica- Kimberly Clark)

En este argumento se cristaliza una modalidad de colonialismo económico y cultural, que opera mediante la búsqueda de espacios rentables (muchas veces sumidos en devastadoras crisis), con un tipo de cambio favorable y legislaciones laborales y ambientales menos rígidas, espacios propicios para la obtención de la mayor transferencia posible de capitales hacia las economías más fuertes, sedes de las corporaciones.

Conservando el tono meramente descriptivo, el profesional empleado por Telefónica asume la fragilidad que deviene de la tendencia del capital a concentrarse:

Telefónica está en un contexto en el que se está fusionando con Movistar y cuando hay fusiones... ¿lo que sobra qué es?: gente (...) Dentro de ese contexto crecer hacia arriba es cuasi imposible. Porque queda una jefatura libre y, o la cierran o ponen un jefe que está en otro lado, mueven a un jefe de acá para allá y, o sea... no están subiendo gente. (Sebastián- Telefónica)

Además, el entrevistado rescata que en caso de reestructuraciones, la empresa ofrece interesantes “planes de retiro”.

En referencia a estos puntos, se recupera entre todo el corpus de entrevistas, la siguiente exposición crítica del profesional empleado en Microsoft, como única muestra de cuestionamiento o reprobación lanzada a las transnacionales empleadoras:

El principal palo que tengo para Microsoft es que factura 200 millones y el 85% de esa plata se va limpito a “Wall Street”... a la corporación. O sea, las regalías o margen de contribución, como lo quieras llamar, son del 85%. Mi crítica con mi empleador es: macho, deberías reinvertir más en el país. (Ezequiel- Microsoft)

En contraste con este planteo, lo que predomina son expresiones de contento y el goce de estar saboreando los privilegios que conlleva el haber transitado exitosamente largos procesos de selección para llegar a ser parte de una corporación que hace esfuerzos por el bienestar de sus empleados: “En tu primer año en la compañía vas a una reunión (...) te miman, comés

rico, estás con tus compañeros de laburo”; “Masaje Shiatzu, una mina que te hace stretching y pasa por tu escritorio, Coca Cola, Coca Light, café, galletitas, yogur y fruta cuando quieras”; “Lo que pusieron ahora, que está bueno, es un vestuario para la gente que viene en bici, podés ir y ducharte”; “Tiene muy buenos beneficios para maternidad y para paternidad, a los padres les dan quince días, que no es algo que tenés en todos lados, que es un golazo”; “El día de la mujer te regalan cremas, para pascua te regalan el huevo, para navidad, la caja navideña... son idioteces, pero está bueno”; “Tenemos cada cuatro meses unos encuentros que se llaman “Bravo” (...) uno llega ahí y el catering te espera para desayunar, pero un desayuno continental bastante grande. Antes del salón ponen Playstation II, Playstation III, Wi-fi”; “Hay cancha de tenis ahí, gimnasio, lugar para correr, con vestuario, vas al mediodía a hacer una clase de gimnasia y hay profesor de gimnasia y hay instructores en un gimnasio con máquinas, todo. Muchas cosas apuntan al equilibrio trabajo-vida personal (...) es pago, pero está subsidiado”; “Hay un jardín maternal (...) el jardín no lo pagamos y no pagamos la comida de los chicos ni los pañales, nada, cero costo”; “Salimos los viernes al mediodía. Una y media (...) los de planta no porque hacen turnos. Son tres turnos de 8 horas cada uno, ellos incluso trabajan los sábados”; “Hay mucho *Life Balance*, planes que promueven la actividad física de los empleados, que promueven que tengan más tiempo para estar con sus familias... tienen muchos sistemas “My time”, que te podés tomar un día cada tanto para hacer tus trámites”; “Hasta los 5 años del bebé te pagan el 80% de la guardería o el 80% —hasta un tope de \$800— de la persona que cuida a tu bebé”; “Tienen un “Plan bienestar” que si hacés una actividad física te reintegran el 80% del valor”; “En ciertos meses, un mes sí un mes no, te reintegran también el 80% de actividades culturales a las que asistas, recitales, museos, cine”; “me mandan el diario a mi casa el domingo. *La Nación*”; “Heladeras con bebidas, heladeras con yogures, con frutas, con sándwiches, tenés lo que se llaman los *Candy corners*, donde tenés barras de cereal, chocolates, snacks, galletitas, alfajores y vos vas y te agarrás lo que querés”; “La oficina es increíble. Es ediliciamente increíble (...) que haya luz, que haya aire, que la temperatura esté adecuada, que tu silla es comodísima, yo estoy 9 horas frente a la computadora, necesito una silla cómoda. Mi computadora anda. Si mi computadora no anda tengo un lugar donde llevarla y decirle ‘Arreglame la computadora’ y me dan otra hasta que me arreglan esa. Está todo dado para que tu preocupación sea tu trabajo y no te estés preocupando por el resto de las cosas”; “El mayor beneficio es que nos den de comer. Primero por una cuestión económica. Pero aparte porque a las 12 del mediodía te empieza a agarrar hambre y vos ahí empezás: ‘¿Qué voy a comer? ¿A dónde pido? ¿Pido en la dietética la berenjena o pido la tarta?’... Ya está, ya te desconcentraste. Que pedís, que te lo traen, que te

lo dan frío, que no se qué... es disruptivo. El almuerzo es un momento disruptivo en el día de un trabajador. Cuando las empresas entiendan que darle de comer a sus empleados no es un costo en dinero sino que es una ganancia en tiempo, vamos a haber hecho un giro en la vida muy importante”; “Tenemos masajes y las chicas también tenemos manicura. Y tenemos dos salas, una que es el *game room* y otra que es el *relax room*”.

Las entrevistas realizadas también configuran un aporte a la cuestión, esbozada en apartados anteriores, acerca de la confluencia de intereses y los esfuerzos mancomunados entre las grandes corporaciones y las universidades privadas. Paula forma parte de la minoría empleada en Kraft que procede de instituciones de educación superior públicas. En referencia a las universidades privadas, señala: “Esas universidades, como que te abren muchas más puertas (...) De hecho, en Kraft, casi todos los jóvenes profesionales vienen de Di Tella, San Andrés, la UCA... la mayoría, no todos.” (Paula- Kraft). Este tipo de alianza se materializa con frecuencia en “programas de jóvenes profesionales”, que actúan como conducto de un suave trasvasamiento entre instituciones de formación y corporaciones para el ejercicio de la profesión. En esta misma línea, en más de una oportunidad, los entrevistados rescataron como beneficio de su lugar de trabajo, el apoyo para la realización de estudios de posgrado, cubriendo un alto porcentaje del costo y otorgando la flexibilidad horaria necesaria para la cursada. En todos estos casos, el posgrado propuesto, que más allá de la formación de grado suele consistir en un Master in Business Administration (MBA), debe contar con el beneplácito de la empresa.

Con referencia a otro aspecto anteriormente identificado como parte de esta etapa posindustrial de la modernidad, la indistinción de esferas hace que el estilo de vida promovido y adoptado no quede como un asunto a ejercer luego de la jornada laboral. La promoción de una vida saludable, con una dieta balanceada y una cuota indispensable de actividad física, que interpela a los empleados con letreros del tipo “Pensá antes de elegir una gaseosa en vez de agua” no es concebida como algo externo al trabajo. Asimismo, este modo de operar habilita, como contracara, modalidades de trabajo que junto con el pago de internet a los empleados en sus hogares o la provisión de *smartphones*, tornan difusas las líneas que delimitan el inicio y el fin de la jornada laboral.

A modo de cierre de este apartado, cabe reponer que en el marco de las entrevistas realizadas, los empleados profesionales recibieron un listado de 10 ítems y la consigna de declarar el grado de importancia otorgado a cada uno de ellos en una escala de uno a diez. En términos

generales, *libertad* y *felicidad* fueron los aspectos que mayor puntaje recibieron. El análisis del conjunto de entrevistas y aquellos interrogantes que apuntaban a relevar aspectos vinculados con el estilo de vida que practican o esperan alcanzar los empleados profesionales, permite considerar que estos aspectos tan valorados resultan ejercitados en el plano individual y, más aún, en el núcleo familiar, de recurrente mención por parte de los entrevistados ante el interrogante sobre el uso del tiempo libre. Si bien ha sido materia de transformaciones respecto de su formato tradicional, la familia, institución históricamente burguesa, continúa operando como dispositivo institucional conservador, espacio de realización que expulsa lo colectivo (lo que la vuelve sumamente funcional a los intereses de las transnacionales). Ese núcleo —y el de los amigos más íntimos— se presenta como el destinatario privilegiado de protecciones, esfuerzos y dedicación reiteradamente mensurada por los entrevistados en forma de tiempo compartido. No se han registrado alusiones que conciban esta institución como parte integral de una sociedad que la contiene y que por lo tanto pueda dar sentido a un compromiso que la rebase. Tal vez sea por esto que las acciones emprendidas por las transnacionales para promover el equilibrio entre vida laboral y personal/familiar (acciones estratégicas por fortalecer el repliegue sobre lo individual) son valoradas una y otra vez por los empleados como si trabajo y familia formaran un par perfecto, casi como natural, que cierra sin dejar nada afuera.

Reflexiones finales

La persistente opresión de una clase sobre otra y el sofocamiento que las cosas ejercen sobre las personas acompañan, como fieles escoltas, el decurso del orden social capitalista. Como fuera señalado por Lukács, la lógica cosificante pareciera formar parte de la estructura constitutiva de la conciencia¹⁰⁴. La vigencia de numerosos aportes de la teoría marxista radica en su disposición a desempeñarse como una especie de código capaz de tornar legibles las más novedosas prácticas de gestión humana. Se trata de estrategias que, a escala global, ubican a los empleados profesionales como una pieza o elemento más de todo lo que se debe ajustar con el fin de que las empresas transnacionales maximicen sus ganancias.

Convocar a la reflexión acerca de la continua renovación de los factores deshumanizantes del capitalismo ha sido parte de la apuesta de este trabajo, concibiendo esta deshumanización en múltiples sentidos: desmembramiento de la humanidad como colectividad enlazada, cosificación o mercantilización de lo humano, afirmación del consumidor por sobre la persona de acción. La humanidad se desintegra en partes que ambicionan un oximorónico ejercicio individual de la soberanía (el individuo se proclama sobre el colectivo), la penetrante mercantilización de lo social —que cosifica los vínculos interindividuales— reconstruye sus formas de manifestación (en consonancia con el desarrollo tecnológico y con los cambios culturales), la acción transformadora queda relegada a un tiempo que no se está dispuesto a quitarle al consumo, coronado como primordial nutriente de las identidades (se es lo que se posee).

Como se ha señalado en el presente trabajo, entre las diversas perspectivas teóricas en torno a la cosificación del mundo moderno, a comienzos del siglo XX, Simmel identifica en la colonización de lo vital por parte de la racionalidad del cálculo el rasgo más distintivo de la modernidad. Enlazando este planteo con la teoría sociológica contemporánea, cabe retomar la idea de Lipovetsky, quien descarta la noción de posmodernidad —por su énfasis en un tiempo superado— reseñando una modernidad culminante —una *hipermodernidad*— donde capitalismo e individualismo se tornan extremos, alcanzan su grado más significativo, ante el debilitamiento de los férreos frenos —como la tradición, la división sexual de la vida, las

¹⁰⁴ Lukács, G.: “La reificación y la conciencia del proletariado” en *Historia y conciencia de clase*, pág. 20. Grijalbo, México, 1983.

promesas revolucionarias, los ideales patrióticos promotores de manifestaciones heroicas— que desaceleraban su curso en otros tiempos modernos. El declive de la Razón absoluta, la extensión de la precariedad y de lo efímero frente al desmoronamiento de las densas estructuras ideológicas, dejan atrás una modernidad que —liberada de contrapesos y contravalores— “...se concreta en el liberalismo universal, en la comercialización casi general de los modos de vida...”¹⁰⁵. En la *hipermodernidad* que describe Lipovetsky, la elección suplanta a la disciplina como forma de dominio. Nuevos mecanismos de control, despojados de conductas ligadas a la coacción o el despotismo, se sustentan en multiplicar los espacios para las preferencias individuales. Junto al debilitamiento de las formas de disciplinamiento del capitalismo industrial, pierde fuerza la asociación de los trabajadores, fortaleciendo envolventes y manipuladoras formas de ejercicio del poder. En el ámbito de las corporaciones transnacionales, el entretenimiento, la flexibilidad, la autoadministración de los tiempos de trabajo, la confianza y el sentimiento de comunidad laboral —elementos reiteradamente destacados por los empleados profesionales entrevistados— se convierten en componentes esenciales de estos nuevos mecanismos de control.

Ante un diagnóstico general en torno al devenir de la modernidad, se ha puesto la lupa sobre un fenómeno particular. Así como las prácticas de otorgamiento de beneficios a los empleados y la dinámica laboral promovida por las transnacionales se insertan en la cultura como parte de las nuevas formas de gobierno de las conductas —posibilitando un análisis en esta clave—, la atención puesta sobre los empleados profesionales permite asomarse a la cosmovisión imperante en una fracción de las clases medias. Mediante la integración de ambos objetos de estudio, el primero abordado fundamentalmente a partir de un conjunto de variados documentos y el segundo por medio de entrevistas en profundidad a empleados profesionales no ejecutivos de empresas transnacionales, se pretendió reconocer los nexos entre transformaciones objetivas del orden social capitalista y experiencias de los sujetos que incorporan estas renovaciones.

La empresa transnacional es el espacio que simboliza y sintetiza nuevas formas de dominio de unos Estados por otros, en un contexto en el cual el poder económico impera sobre cualquier poder político. El espacio donde se sitúa el problema que ha sido abordado promueve, a escala mundial, prácticas y estilos que refuerzan y justifican su propio accionar. La naturalidad con la que se asume la lógica del capital ha quedado expuesta en acrílicas declaraciones de los

¹⁰⁵ Lipovetsky, G.: *Los tiempos hipermodernos*, págs. 55-56. Anagrama, Barcelona, 2008.

entrevistados que justifican la necesidad de deshacerse de personal ante fusiones de empresas o la perseverante búsqueda de lugares (naciones) más rentables para desembarcar. La relevancia de analizar la dinámica laboral que ofrecen las transnacionales a sus empleados profesionales, junto con la percepciones de los mismos respecto de las condiciones laborales bajo las que se encuentran —entre otras cuestiones—, radica en su permeabilidad para evidenciar algunas de las mutaciones producidas a gran escala, como parte de más novedosas inflexiones del orden social capitalista. En este sentido, a modo de sistematización, a lo largo de este trabajo ha sido posible identificar la promoción de los siguientes pasajes:

De la Autoridad a la Flexibilidad.

De la Disciplina a la Elección.

De la Rutina al Entretenimiento.

De lo Colectivo a lo Individual.

Del Conflicto a la Confianza.

Tanto el análisis de los documentos como el corpus de entrevistas realizadas permiten advertir una firme tendencia a borrar todo vestigio de proletarización de las poblaciones, desplazando a la previa interpelación de la clase asalariada, extendida a mediados del siglo XX, en la cual el trabajo aparecía como elemento definitorio de lo identitario por antonomasia. Cabe señalar que el rechazo de la pequeña burguesía hacia la sindicalización, las clases trabajadoras y sus conflictos, no es exclusivo de esta etapa del capitalismo. Lo novedoso es el desarrollo y la consolidación de una visión según la cual las relaciones en el ámbito del trabajo son concebidas en un formato de *uno a uno*. Es a escala individual que se conciben los desafíos, los reconocimientos y las demandas que tienen lugar en el mundo del trabajo, repudiando toda forma de articulación entre trabajadores, sean estos calificados o no. Cabe precisar que los entrevistados han expresado el descarte de cualquier iniciativa de organización que apunte a transformar algún aspecto de las condiciones laborales. Por el contrario, las propuestas lúdicas que invitan a los empleados de Google a armar la torre más larga de *marshmallows* durante una tarde especial, resulta simpática y legítima por su aporte al “fortalecimiento grupal”. Es posible pensar que en la separación o negación de las condiciones objetivas que ligan a unos empleados con otros radica una nueva forma de alienación. A cambio de ser “reconocidos en su singularidad”, los empleados profesionales asumen que lo que les depare el trabajo

dependerá de una estrategia individual, impugnando toda causa común. El ocaso de los sistemas de protección constituidos a partir del trabajo, tan bien descrito por Castel, es acompañado de un conjunto de prácticas de otorgamiento de beneficios a los empleados que constituyen una pieza clave para que los profesionales asalariados no entren en tensión con esta sustancial transformación y hagan propia la premisa según la cual la redención es individual. Es por ello que puede afirmarse que “la libertad” se despliega como tecnología de gobierno, consagrando a los individuos como los autores exclusivos de su fortuna.

La desaparición del fenómeno de clase como referente identitario y el repliegue sobre lo privado se manifestaron una y otra vez ante la dificultad de los entrevistados para fundirse o, al menos, simpatizar con algún colectivo, más allá de aquellos conformados por los amigos o la familia. Las acciones y los discursos tendientes a la desproletarización de la fuerza laboral constituyen la llave para introducir un paradigma diferente en términos de relación entre capital y trabajo, donde puede tener cabida la ficción del proyecto común. Retomando el análisis en torno al lenguaje y a las prácticas discursivas, es posible pensar que enmascarar al empleado detrás de la noción de *colaborador*, es también mutilarlo, encubriendo su identidad, aquella desde la cual situarse para emprender alguna forma de subjetivación resistente; en palabras de Pierbattisti: “El poder colectivo que surgía de la defensa de los intereses de una clase social se diluye en el cuerpo del colaborador”¹⁰⁶. Por su parte, la flamante noción de *capital humano* expone el adosamiento de la lógica del capital a los cuerpos, visibilizando las tendencias más novedosas en la individualización, cosificación y mercantilización de lo social: las aptitudes y capacidades que cada sujeto desarrolle contribuyen a incrementar sus especulaciones personales respecto del éxito al que puede aspirar. En una sociedad sometida a tal dinámica competitiva, el deseo subjetivo se manifiesta como núcleo, desalojando al trabajo.

Numerosas declaraciones recabadas durante las entrevistas realizadas permiten retomar y reafirmar uno de los postulados que se tomaron como punto de partida. La cultura neoliberal da muestras de su desempeño como gubernamentalidad activa y desborda cualquier conceptualización que pretenda reducirla a un régimen económico. Ha sido posible identificar una asimilación de la cosmovisión neoliberal a sujetos que se autogobiernan y que despliegan razonamientos a tono con el orden sociocultural imperante. En este sentido, cabe recordar,

¹⁰⁶ Pierbattisti, D.: “Del trabajador al colaborador: del uso de la teoría del capital humano en el proceso de privatizaciones en Argentina (1990-2001)” en Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 128, marzo 2010.

como ejemplo de la incorporación y la naturalización de la cultura neoliberal y de sus formas de gobierno, aquella preocupación manifestada por el empleado de Google al referirse a una parte de la población que se considera con derechos simplemente por existir y habitar un país.

En la cultura neoliberal la competencia aparece como juego formal que tiene como motor el propio deseo, mientras que la figura del consumidor —y no la del trabajador— emerge como formato identitario protagónico en el cual se consagra la premisa según la cual ser algo no pasa tanto por lo que se hace sino por lo que se tiene. Mediante la exaltación del sujeto consumidor, las sociedades relegan la acción —en aras de la posesión— inmunizándose contra el cambio real. Es por esto que puede pensarse en el consumo y en la invitación a una determinación continua de las preferencias personales como patrón conservador que asegura el orden social con más picardía que la austera disciplina. El consumidor sólo espera ejercer su libertad en el plano del mercado y del derecho de propiedad, mientras que sólo el individuo que es capaz de ser sensible —en su devenir práctico— a la opresión del sistema, puede ser crítico. Desde el momento en que los sujetos se definen y viven como parte de algo que excede a su núcleo privado se abre el espacio para una libertad colectiva.

Bibliografía

- Adorno, T. y Horkheimer, M.: “El concepto de iluminismo”, “Excursus I: Odiseo o mito e iluminismo” y “La industria cultural, iluminismo como mistificación de las masas” en *Dialéctica del iluminismo*. Editorial sudamericana, Buenos Aires, 1988.
- Agamben, G.: *Signatura rerum. Sobre el método*. Adriana Hidalgo editora, Buenos Aires, 2009.
- Antunes, R.: *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Editorial Antídoto/Colección Herramienta, Buenos Aires, 1999.
- Aristóteles: *Política*. Libro I, Ed. Biblioteca GREDOS.
- Baudrillard, J.: “Las estructuras de colocación” y “Hacia una definición del consumo” en *El sistema de los objetos*. Siglo XXI, México, 2007.
- Baudrillard, J.: “Función-signo y lógica de clase” en *Crítica de la economía política del signo*. Siglo XXI, México, 2005.
- Bauman, Z.: *Vida de consumo*. FCE, Buenos Aires, 2008.
- Beck, U.: “Individualización, institucionalización y estandarización de las condiciones de vida y de los modelos biográficos” en *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Paidós, Barcelona, 2006.
- Bourdieu, P.: *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Taurus, Madrid, 2012.
- Bourdieu, P. y Wacquant, L.: “La sociología como socioanálisis”, “Lo único y lo invariante”, “Trasmitir un oficio”, “Pensar relacionamente” y “Una duda radical” en *Una invitación a la sociología reflexiva*. Siglo XXI, Buenos Aires, 2008.
- Burke, P.: “Teóricos e historiadores”, “Modelos y métodos” y “Problemas centrales” en *Historia y teoría social*. Amorrortu, Buenos Aires, 2007.
- Castel, R.: *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?* Manantial, Buenos Aires, 2003.

- Del Rey Morato, J.: “El enfoque filosófico de la Economía Política: audiencias, mercancías, producción y consumo”, Cuadernos de Información y Comunicación, 2006, vol. 11, págs. 129-154.
- Drolas, A. y Lenguita, P. (comp.): *Relaciones de Poder y Trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*. Poder y Trabajo Editores, Buenos Aires, 2007.
- Eltit, D.: *Mano de obra*. Seix Barral, Santiago de Chile, 2002.
- Featherstone, M.: “Cambio cultural y práctica social”, “La estetización de la vida cotidiana” y “Estilos de vida y cultura de consumo” en *Cultura de consumo y posmodernismo*. Amorrortu, Buenos Aires, 2000.
- Foucault, M.: *La arqueología del saber*. Siglo Veintiuno Editores, Argentina.
- Foucault, M.: “Clase del 10 de enero de 1979”, “Clase del 17 de enero de 1979”, “Clase del 24 de enero de 1979”, “Clase del 31 de enero de 1979”, “Clase del 7 de febrero de 1979” y “Clase del 14 de febrero de 1979” en *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978- 1979)*. FCE, Buenos Aires, 2007.
- Foucault, M.: “Clase del 11 de enero de 1978” en *Seguridad, territorio, población. Curso en el Collège de France (1977- 1978)*. FCE, Buenos Aires, 2006.
- Foucault, M.: *La verdad y las formas jurídicas*. Gedisa Editorial, Barcelona 1996.
- Foucault, M.: “El Dispositivo” y “Debate con los historiadores” en *El discurso del poder*. Folios Ediciones, México, 1983.
- Foucault, M.: *Las palabras y las cosas: una arqueología de las ciencias humanas*. Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires, 2011, págs. 9-35, 317-357, 385-398.
- Foucault, M.: *Nietzsche, la genealogía, la historia*. Pre-textos, España, 2004.
- Friedman, M.: “Introducción” y “El poder del mercado” en *Libertad de elegir*. Biblioteca de los grandes pensadores, Barcelona, 1979.
- Fuentes Navarro, R.: “El estructuralismo y el denunciismo” en *Un campo cargado de futuro. El estudio de la comunicación en América Latina*. Felafacs, México, 1992, (parte 3.3).

- García Canclini, Néstor: “La sociología de la cultura de Pierre Bourdieu” en Bourdieu, Pierre: *Sociología y cultura*. Grijalbo / CNCA, México, 1990.
- Garnham, N. (1997): “Economía política y estudios culturales: ¿reconciliación o divorcio?”, en Revista *Causas y Azares* N° 6, Buenos Aires, págs. 33-46.
- Hall, S. (1994): “Estudios culturales: dos paradigmas” en Revista *Causas y Azares* N° 1, Buenos Aires.
- Harvey, D.: “La condición de la posmodernidad” en *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Amorrortu, Buenos Aires, 2008.
- Hersovici, A.: “El estatuto epistemológico de las Ciencias de la Comunicación” en *Revista Causas y Azares* N° 7, Buenos Aires, 1998.
- Horkeimer, M.: “Ascenso y ocaso del individuo” en *Crítica de la razón instrumental*. Editora Nacional, Madrid, 2002.
- Horkeimer, M.: “Teoría tradicional y teoría crítica” en *Teoría crítica*. Amorrortu editores, Buenos Aires, 2003.
- Illouz, E.: *Intimidades congeladas. Las emociones en el capitalismo*. Katz Editores, Buenos Aires, 2007.
- Jameson, F.: “El posmodernismo y la sociedad de consumo” en *El giro cultural*. Manantial, Buenos Aires, 2002.
- Jay, M.: “La génesis de la teoría crítica” en *La imaginación dialéctica. Una historia de la Escuela de Frankfurt*. Taurus, Madrid, 1989.
- Jodelet, D.: “La representación social: fenómenos, concepto y teoría” en Moscovici, S. (comp.) *Psicología Social II. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*. Ediciones Paidós, Barcelona, 1986.
- Kellner, D. (1998): “Vencer la línea divisoria: estudios culturales y economía política”, en Ferguson, Marjorie y Peter Golding (eds.) *Economía política y estudios culturales*. Bosch, Barcelona, págs. 185-212.

- Kracauer, S.: *Los empleados*. Gedisa, Barcelona, 2008.
- Kracauer, S.: *La fotografía y otros ensayos. El ornamento de la masa I*. Gedisa, Barcelona, 2009 (selección).
- Lander, E.: “Ciencias sociales: saberes coloniales y eurocéntrico” en Lander, E. (comp.): *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas Latinoamericanas*. CLACSO, Buenos Aires, Argentina, 2000, pág. 246.
- Lazzarato, M.: “Del biopoder a la biopolítica”, *Revista Multitudes* N° 1, París, Marzo 2000.
- Lipovetsky, G.: *Los tiempos hipermodernos*. Anagrama, Barcelona, 2008.
- López Ruiz, O.: “Los ejecutivos de las transnacionales. De trabajadores de altos ingresos a capitalistas en relación de dependencia”. *Revista Nueva Sociedad* N° 179; mayo-junio 2002, págs. 45-59.
- Löwith, K.: *Max Weber y Karl Marx*. Gedisa, Barcelona, 2007.
- Lukács, G.: “La reificación y la conciencia del proletariado” en *Historia y conciencia de clase*. Grijalbo, México, 1983.
- Maffesoli, M.: “Introducción” y “Epistemología de lo cotidiano” en *El conocimiento ordinario*. FCE, México, 1993.
- Marcuse, H.: *El hombre unidimensional*. Editorial Planeta-Agostini, Buenos Aires, 1993.
- Marcuse, H.: “Acerca del carácter afirmativo de la cultura” en *Cultura y sociedad*. Sur, Buenos Aires, 1970
- Marx, K.: “Cooperación” en *El capital: el proceso de producción del capital*, Tomo I/ Vol. 2, Cap. XI. Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires, 2006.
- Marx, K.: *Los debates de la Dieta Renana*. Gedisa, Barcelona, 2007.
- Murdock, G. (1978): “Los agujeros negros del marxismo occidental: respuesta a Dallas Smythe”, *Cuadernos de Información y Comunicación*, 2006, vol. 11, págs. 11-22.

- Murdock, G.: “Bajo la playa, los adoquines: mercancías, consumismo, contradicciones”, Cuadernos de Información y Comunicación, 2006, vol. 11, págs. 31-36.
- Negri, T. y Hardt, M.: *Imperio*. Harvard University Press, Cambridge, Massachussets, 2000.
- Nichols, B.: “Modalidades documentales de representación” en *La representación de la realidad*. Paidós, Barcelona, 2007.
- Palomino, H.: “Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales.”, documento de cátedra. www.catedrapalomino.com.ar/pdf/bibliografia/TRABAJO%20Y%20TEORIA%20SOCIAL%202012%20FINAL.pdf
- Pasqualini, M. y Manzano, V.: “Raymond Williams: Aportes para una teoría marxista de la Cultura”, Teoría, en Revista *Razón y Revolución* N° 4, otoño de 1998, reedición electrónica. <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/arteyliteratura/ryr3Pasqualini.pdf>
- Pierbattisti, D.: “Del trabajador al colaborador: del uso de la teoría del capital humano en el proceso de privatizaciones en Argentina (1990-2001)” en Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 128, marzo 2010.
- Rancière, J.: *El espectador emancipado*. Buenos Aires, Manantial, 2010.
- Rossi, M. J.: “Problemas en torno al lenguaje en el siglo XX” (documento elaborado para el seminario “Sujeto, lenguaje y cultura”, Maestría en Comunicación y Cultura, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires).
- Sennet, R.: *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama, Barcelona, 2000.
- Silverman, K.: *El umbral del mundo visible*. Akal, Madrid, 2009.
- Simmel, G.: *Filosofía del dinero*. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977 (selección).
- Simmel, G.: *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península, Barcelona, 1996 (selección).

- Simmel, G.: *Cuestiones fundamentales de sociología*. Gedisa, Barcelona, 2003 (selección).
- Smythe, D. W. (1978): “Réplica a Graham Murdock”, Cuadernos de Información y Comunicación, 2006, vol. 11; Págs. 23-30.
- Torrico Villanueva, E.: “Un campo (inter)disciplinario” y “Períodos y abordajes en las teorías de la comunicación” en *Abordajes y períodos de la teoría de la comunicación*. Norma, Buenos Aires, 2004.
- Touraine, A.: “El fin de las sociedades” en *Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*. Paidós, Buenos Aires, 2006.
- Varela, P. y Lotito, D.: “La lucha de *Kraft-Terrabusi*. Comisiones internas, izquierda clasista y ‘vacancia’ de representación sindical”, *Conflicto Social*, Año 2, N°2, Diciembre 2009. Revista del programa de Investigaciones sobre Conflicto Social – ISSN 1852-2262, IIGG, FSOC, UBA.
- Wittgenstein, L.: *Investigaciones filosóficas*. Edición digital disponible en www.pensamientopenal.com.ar/21122009/filosofia04.pdf
- Wortman, A. (Coord.): *Pensar las clases medias. Consumos culturales y estilos de vida urbanos en la Argentina de los noventa*. La Crujía, Buenos Aires, 2003.
- Wortman, A.: “Subjetividad y sociedad de consumo en la Argentina de los noventa, el impacto del toyotismo.” e-latina, 2. Revista electrónica del equipo UDISHAL. Abril 2003.

Documentos analizados

- Aldao Zapiola, Carlos M.: “Algunas reflexiones actualizadas sobre gestión de la conflictividad”, Anuario Escuela de Dirección de Empresas (EDDE), Enero de 2007. www.caldao.com/frame_container.asp
- “*Great Place to Work*: Las mejores empresas para trabajar”; IEco, *Clarín*, 30-11-2008.

- “Las mejores empresas para trabajar en la Argentina”; Revista *Gestión*, V.15 N.6, noviembre-diciembre 2010.
- “Mejores empleadores 2011”; Revista APERTURA, edición n°215, octubre 2011.
- Presentación institucional de Great Place to Work y sistematización del modelo propuesto por su fundador, Robert Levering (5:29) www.youtube.com/watch?v=MHL5mrSKfUY
- Programa del XVI Congreso Internacional de Gestión Humana: “Gestión del cambio. Alcanzando resultados significativos en la organizaciones”, Uruguay, 15 y 16 de agosto de 2011. www.adpu.org/category/congresos/
- “Ranking *Great Place to Work*: Las mejores empresas para trabajar”; IEco, *Clarín*, 02-12-2007.
- “Ranking *Great Place to Work*: Las mejores empresas para trabajar”; IEco, *Clarín*, 08-11-2009.
- Revista APERTURA; edición 204, octubre 2010.
- Spot publicitario de Tarjeta Naranja 2012 (1:02)
www.youtube.com/watch?v=FsaRCqBmsBI

Guía Entrevista Semiestructurada a empleado profesional no ejecutivo

Fecha: _____
Edad del entrevistado: _____
Estado civil del entrevistado: _____
Composición familiar del entrevistado: _____
Empresa: _____
Provincia: _____
Localidad: _____
Cargo del Entrevistado: _____
Antigüedad en la empresa: _____
Contexto de producción de la entrevista: (situación previa/durante y posterior a la entrevista) Utilizar el reverso de la hoja para anotar los comentarios. Colocar este recuadro en el documento con la desgrabación de la entrevista)

OBSERVACIONES GENERALES

Como **criterio general de indagación**, tener presente que la entrevista busca profundizar sobre los dos ejes de la investigación: (i) las representaciones, consumos y estilos de vida en general de la clase media profesional argentina y (ii) las transformaciones en el accionar armonizante del orden social capitalista. En cada una de las preguntas no dejar de rastrear en torno a estos dos aspectos. Al finalizar la entrevista registrar por escrito aspectos tales como el tono de voz del entrevistado, su vestimenta, gestualidad y modismos recurrentes.

1. Trayectoria educativa y profesional

- ¿Cómo evaluaría o qué reflexión le merece la educación recibida en su infancia?
- ¿Asistió a una escuela primaria pública o privada? ¿Y en el nivel secundario?
- ¿Cómo eligió la carrera que quería estudiar? Cambió de carrera?
- ¿Inició sus estudios universitarios inmediatamente al finalizar el secundario? En qué universidad?
- ¿Cómo evaluaría su formación universitaria? ¿Y su paso por la universidad?
- ¿A qué edad se recibió?
- ¿Realizó estudios de posgrado? ¿Cuáles? ¿Dónde? ¿Cómo evalúa el posgrado realizado?
- ¿Cómo fue el proceso de inserción profesional?
- ¿Qué otros trabajos tuvo previamente? ¿Por cuántos años? ¿Por qué se fue de allí?
- ¿Cómo accedió a este trabajo?
- ¿Por qué lo eligió? ¿Cambiaría si tuviera la oportunidad?

2. Representaciones acerca de su trabajo

[horizontalidad/ jerarquía/ disciplina/ vigilancia/ comunidad/ segundo hogar/ flexibilidad/ equilibrio vida personal/laboral]

- ¿Cuáles son sus expectativas profesionales?
- ¿Cuáles cree que son los valores más importantes para la empresa?

- ¿En qué medida considera que sus capacidades y potencias creativas son convocadas por la empresa?
- ¿Qué lo hace sentir cómodo de su lugar de trabajo? ¿Cuándo se siente incómodo?
- ¿Cómo evalúa la dinámica laboral en esta empresa? ¿Y en su equipo de trabajo?
- ¿Tiene un jefe? ¿Cómo es la relación? ¿Qué es lo que más le gusta y lo que más le disgusta de su jefe?
- ¿Cómo evalúa el accionar de la empresa en caso de despidos?
- ¿Qué prácticas/beneficios destacaría de su lugar de trabajo?
- Estas prácticas ¿se extienden a todos los empleados, a un grupo?
- ¿Quién es el dueño de la empresa?
- ¿Quién toma las decisiones?
- ¿Qué lugar ocupa el trabajo en su vida?
- ¿Qué es lo mejor de su trabajo? ¿Qué es lo peor de su trabajo?
- ¿Hay instancias de negociación colectiva? ¿A quiénes agrupa y a quién o quiénes se dirigen?

3. Otras representaciones y valores (libertad, felicidad, desafíos, proyectos, política, poder)

- ¿Se siente parte de algún colectivo?
- Si tuviese que definirse a usted mismo nombrando 5 o 6 aspectos diría que usted es...? (Ej: soy empleado, soy hincha de river, soy padre/madre, soy peronista)
- Actualmente, ¿Cuáles son para usted los principales problemas de nuestro país?
- Actualmente, ¿Qué cosas le preocupan a nivel internacional?
- ¿Qué personaje nacional evalúa positivamente?
- ¿Qué personaje nacional evalúa negativamente?
- ¿Qué personaje internacional evalúa positivamente?
- ¿Qué personaje internacional evalúa negativamente?
- ¿Qué lugar ocupa la política en su vida?

4. Consumo y estilo de vida

- ¿Cómo elige pasar de sus momentos de ocio?
- ¿Qué hace los fines de semana?
- ¿Cuáles son sus formas habituales de entretenimiento?
- ¿Qué ve en TV?
- ¿Cómo se informa habitualmente?
- ¿Dónde vacacionó el último verano?
- ¿Qué podría decir con respecto a su dieta?
- ¿Qué fue lo último que leyó?
- ¿Se haría alguna cirugía estética?
- ¿Cómo es su vínculo con las redes sociales? ¿Con qué frecuencia las utiliza?
- ¿Qué fue lo último que compró con su tarjeta de crédito? ¿Cuánto hace?
- ¿Qué proporción del gasto familiar representan los gastos fijos? (prepaga/colegio/impuestos)
- El resto, ¿lo consume o lo ahorra? ¿Ahorra para un fin determinado? (compra de bienes, viajes, etc.)

Escala de Likert

LIBERTAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

FELICIDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

CONFORT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

POLÍTICA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

PODER	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

DESAFÍOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

PROYECTOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

IMAGEN DE UNO MISMO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

CAPITAL SOCIAL (redes, contactos)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----