



De las tecnologías de poder a las tecnologías del yo: reflexiones en clave foucaultiana sobre las técnicas de administración empresarial

Since power technologies to technologies of the self: reflections of business management techniques on key foucauldian

Natalia L. GONZALEZ*

Recibido:

Revisión editorial:

Aprobado definitivamente: 22.09.2014

RESUMEN

Las fábricas son entendidas por Foucault como uno de los espacios de encierro de la sociedad disciplinaria donde se utiliza una particular tecnología del poder y una particular forma de dominación representada por la disciplina. Por ende, la tecnología del castigo del cuerpo como las ejecuciones públicas propias del poder del soberano cuyo *leit motiv* se constituye en hacer morir o dejar vivir da paso a la tecnología que se expresa en un castigo más discreto, silencioso, que tiene que ver con una redefinición del poder. Este trabajo analiza las técnicas o tecnologías que se derivan del conocimiento y que son utilizadas por las organizaciones para ejercer el poder. En este sentido, valiéndonos de los polos de desarrollo inventados en el siglo XVIII como técnicas de poder se vincula la perspectiva foucaultiana sobre las tecnologías de poder con los estudios clásicos de la administración. Asimismo, se presentan ciertos puntos de vinculación entre las tecnologías del yo y las nuevas perspectivas manageriales.

Palabras clave: anatomopolítica - biopolítica- pensamiento administrativo – taylorismo – nuevas perspectivas del management.

ABSTRACT

The factories are understood by Foucault as one of the spaces of confinement of the disciplinary society where technology uses a special power and a particular form of domination represented by the discipline. Thus, the technology of punishment as public executions body's own sovereign power which constitutes leitmotif take life or let live gives way to technology which is expressed in a punishment more discreet, silent, it has to do with a redefinition of power. This paper examines the techniques or technologies derived from knowledge and are used by organizations to exercise power. Thus, availing ourselves of the development poles invented in the eighteenth century as techniques of power, the anatomical and biopolitics, Foucault links the perspective on the technologies of power with the classic studies of the administration. Also, certain points of attachment between the technologies of the self and new management perspectives.

* Investigador docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires – Argentina. Mg. en Ciencias Sociales - Doctoranda en Ciencias Sociales (Instituto de Desarrollo Económico y Social – Universidad Nacional de General Sarmiento) – Correo gonzale@ungs.edu.ar

Keywords: antomopolitics – biopolitics – management – taylorismo - new perspectives of management.

RESUMO

Fábricas são para Foucault um dos espaços da sociedade disciplinar, uma tecnologia específica de poder e uma forma particular de dominação representada por disciplina. Portanto, a tecnologia da punição do corpo, dá lugar a tecnologia que está expresso em um castigo mais discreto, silencioso, o que tem a ver com uma redefinição do poder. Este artigo examina as técnicas que são usados pelas organizações para exercer o poder. Assim, sa vincula técnicas de de poder de Foucault com os estudos clássicos da administração . Além disso, certos pontos de fixação entre as tecnologias de si e novas perspectivas *Management*.

Palavras-chave: anatomopolítica - biopolítica - gestão - taylorismo - novas perspectivas de gestão.

SUMARIO

Introducción. Enderezar y encausar: los principios clásicos del pensamiento administrativo. Nuevas perspectivas del Management: ¿tecnologías del yo? Reflexión final. Bibliografía.

Introducción

Diversas son las problemáticas que fueron objeto de estudio por parte de Michel Foucault. Uno de ellos versó sobre las relaciones y los dispositivos de poder y su caracterización.

Nuestro interés radica en analizar las técnicas o tecnologías que se derivan del conocimiento y que son utilizadas por las organizaciones para ejercer el poder. En este sentido, nos valdremos de los polos de desarrollo inventados en el siglo XVIII como técnicas de poder, la anatomo y la biopolítica, el primero centrado en el cuerpo como máquina y el segundo en el cuerpo-especie para analizar los principios que dieron fundamento al fenómeno del taylorismo y las perspectivas más modernas.

Concurrentes en organizaciones muy diversas (e.g. el ejército, la escuela, la policía) los principios de la anatomo y la biopolítica son transversales a todos los niveles del cuerpo social. Al decir de Foucault los procesos económicos, los factores de segregación y jerarquización sociales, las relaciones de dominación y efectos de hegemonía; el ajuste entre la acumulación de los hombres y la del capital, la articulación entre el crecimiento de los grupos humanos y la expansión de las fuerzas productivas y la repartición diferencial de la ganancia son esferas de actuación de estos polos, del ejercicio del poder en sus formas y procedimientos múltiples, es decir del bio-poder.(Foucault,1976).

Por ende, el bio-poder se expresa a través de la disciplina ejerciendo su poder sobre los cuerpos-anatomopolítica-, y a través de dispositivos y tecnologías de la vida biológica de la población en su conjunto-biopolítica-.

En este sentido, las técnicas clásicas de administración se enmarcan en las sociedades disciplinarias caracterizadas que trasmutan en sociedades de control.

Deleuze (1991) señala, imprimiendo especial énfasis a la idea de que para Foucault estos tipos de sociedad no son el pensamiento último del autor, que las sociedades disciplinarias se irán transformando así como sus instituciones prioritarias, es decir las prisiones, fábricas, hospitales, en un nuevo tipo de sociedad. Evidentemente no se está explicitando ciertamente la desaparición total de la disciplina, sino la coexistencia. Se señala que habrá rezagos y por mucho tiempo que pueden tener una vigencia ineluctable. Sí resulta cierta, la emergencia de una sociedad con otras especificidades que se han dado en llamar sociedades de control.

De esta manera analizaremos en clave foucaultiana las corrientes clásica del pensamiento administrativo (i.e. taylorismo) y moderna (i.e. nuevas perspectivas manageriales) a la luz de sus conceptos axiales.

Enderezar y encausar: los principios clásicos del pensamiento administrativo

Uno de los espacios de encierro exclusivos de la sociedad disciplinaria, conjuntamente con las cárceles, son las fábricas. Aquí se condensa la utilización de una particular tecnología del poder y una específica forma de dominación representada por la disciplina¹.

Las tecnologías orientadas al castigo del cuerpo tales como las ejecuciones públicas, propias del poder del soberano, cuyo *leit motiv* se constituye en hacer morir o dejar vivir da paso a tecnologías más veladas. Tras una redefinición, el poder se expresa en un castigo más discreto y silencioso cuyo medio exclusivo radica en la vigilancia.

Aquí el poder ejercido a través de la vigilancia tiene un carácter preventivo y una intencionalidad de que el tiempo se constituya en tiempo de trabajo o en fuerza de trabajo.

La disciplina se expresa en un conjunto de métodos que posibilita el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que impone sobre él una relación de docilidad-utilidad y se basa en cuatro puntos:

- La repartición de los cuerpos en el espacio
- El control de la actividad
- La organización de la génesis
- La composición de las fuerzas

Frederick Taylor, precursor de la denominada escuela clásica de administración, desarrolla a principios del siglo XX ciertos principios que nuclea bajo la apelación de Organización Científica del Trabajo. A partir de allí desentraña una serie de postulados que desde su posición tienen el objetivo de contrarrestar los males de las fábricas de la época. Los obstaculizadores para el progreso de las fábricas y del capitalismo en su esencia se materializan en la holgazanería de los trabajadores de la época, el desconocimiento por parte de los dueños -gerentes- de las organizaciones de la técnica de trabajo, el manejo de los tiempos y ritmos de trabajo que resultan monopólicamente controlados por los trabajadores. En este sentido, es que el blanco de ataque de la propuesta de Frederick Taylor se constituyó en el oficio, aglutinador de los impedimentos de las empresas de desarrollarse y acumular.

“(...) se encuentran muchas de las complicaciones de la “industrialización” precoz de la Europa Occidental: el aprendizaje y el gremio, la fábrica de los obreros hábiles, depositarios y vehículos del oficio” (Coriat, 1994: 11)

Para ello, se debe dar por tierra con las prácticas de trabajo de la administración ordinaria (Taylor, 1994) que tienden a la heterogeneidad en los productos finales, la diversidad de procedimientos y formas de realizar la tarea, la manipulación por parte de los trabajadores de los ritmos de producción y trabajo. Su propuesta radicará en una administración que tenga un carácter científico basada en las constantes observaciones realizadas personalmente en los talleres de trabajo.

Teleológicamente, desde la mirada foucaultiana se busca la docilidad, encausar el comportamiento de los trabajadores, e instaurar un sistema disciplinario que consistente en la estricta división del trabajo, aspectos en los que existen puntos de convergencia con los aportes de Taylor. Diversos referentes de la economía clásica ya habían augurado las ventajas de ejercer una separación minuciosa de las actividades con el objeto de ganar velocidad y aumento de la productividad, pero no había antecedentes de una propuesta sistemática para alcanzar dichos fines.

Los elementos constitutivos de la sociedad disciplinaria que desarrolla Foucault (2008): el arte de las distribuciones, el control de la actividad, organización de la génesis, composición de las fuerzas encuentran sincronía con ciertos axiomas del autor clásico de la evolución del pensamiento administrativo.

¹ El autor menciona otras formas de dominación como pueden ser la esclavitud y el vasallaje.

El *arte de las distribuciones* refiere a una serie de técnicas de las que se vale la disciplina para distribuir los cuerpos en el espacio: la pauta de la clausura (i.e. espacio cerrado), de la cuadrícula que prevé una localización elemental (i.e. cada individuo en un lugar) y el establecimiento en lugares determinados con una lógica funcional.

En la propuesta de la Organización Científica del Trabajo (OCT), cada trabajador tiene un lugar asignado. Cuerpos y objetos se reparten en base a un análisis pormenorizado de las actividades con la intención de que los movimientos realizados por el trabajador sean lo más sencillo y breve posibles. Por ende, coincidentemente con lo desarrollado por Foucault (2008) se otorga una gran importancia al espacio. Es parte constitutiva de un dispositivo que debe posibilitar, a través de la manipulación de los cuerpos, la formación, la educación, la obediencia y la multiplicación de las fuerzas.

La educación, la habilidad del cuerpo y el entrenamiento del mismo resultan parte de las premisas básicas del modelo taylorista. La actividad se desglosa en sus tareas más pequeñas posibles hasta constituirse en meros movimientos. Estos meros o minúsculos movimientos son explicados para que el trabajador los desarrolle de esa y no de otra manera. Paralelamente, la destrucción del oficio posibilita que cualquier trabajador, incluso niños o mujeres puedan desarrollar la tarea, que será fácilmente aprendida por la simplicidad de la misma. Al ser repetitiva producirá un entrenamiento que se traducirá en una disminución del tiempo de trabajo. Esta práctica acompaña la cosmovisión del autor en relación a la estricta división entre la concepción del trabajo y la ejecución del mismo. Por ende, un grupo que conforma la cúpula estratégica (Mintzberg, 1988) será el encargado de planificar y estandarizar las actividades que serán ejecutadas por un núcleo de trabajadores de bajo nivel de calificación, poco instruidos, actividades que “hasta un asno puede realizarlas” (Taylor, 1994).

El principio de cuadrícula donde cada individuo se encuentra en su lugar se complementa con el principio de clausura y este es un fenómeno muy particular de la sociedad industrial y disciplinaria. Los obreros no se encuentran dispersos en el campo sino que se da un proceso de concentración de las viviendas y de las fábricas. Los trabajadores se trasladan a trabajar en las fábricas, esos inmensos edificios que condensan una cantidad de individuos, una cantidad de máquinas, una cantidad de trabajadores, de cuerpos en un espacio cerrado, acotado.

El *control de la actividad* se efectúa por medio de la descripción de maniobras. El taylorismo utiliza para ello el dispositivo del cronómetro que establece el tiempo máximo para cada tarea. Además, la OCT propone un tipo de supervisión que denomina funcional que refiere a la existencia de diversos supervisores especializados en determinada área funcional sobre los mismos subordinados. Resulta de la aplicación de la división del trabajo y de la especialización en el nivel de los supervisores y jefes.

En la relación entre objeto y cuerpo podemos establecer una analogía del cifrado instrumental del cuerpo entre los ejemplos del manejo de los fusiles que realiza Michel Foucault en *Vigilar y Castigar* y el manejo de la pala que realiza Frederick Taylor en *Principios de Administración Científica*.

Foucault (2008) desarrolla el ejemplo de una organización militar para dar cuenta de la relación entre el tiempo, las fuerzas y el cuerpo en la *organización de la génesis*. Los cuatro procedimientos surgen eufemísticamente en la OCT: segmentos y objetivos, esquema analítico que ordena segmentos desde los más simples a los más complejos, el examen y las series temporales y rangos.

La fragmentación exhaustiva del tiempo así como el estudio de los tiempos y movimientos propiciaron la adecuación de las herramientas de trabajo, la generación de instrumentos y equipos estandarizados con el objetivo primordial de reducir los movimientos innecesarios, racionalizar el flujo de materiales y de la producción y aumentar la eficiencia. Trabajos complementarios de estudiosos de la época contribuyeron especialmente en este sentido: Frank y Lilian Gilbreth desarrollaron una técnica de trabajo a partir del estudio del movimiento de cada una de las manos y brazos. Por su parte, Henry Gantt desarrolló el gráfico de barras que visibiliza el tiempo programado y ordenado secuencialmente para cumplir una tarea.

Una innovación trascendental de la época fue la cadena de montaje. Ya no es necesario una cantidad de supervisores funcionales sino que con un solo dispositivo se resuelve la tarea de varios trabajadores: controlar. El rol ejercido por el cronómetro y el panóptico es reemplazado

por la cinta más el panóptico fielmente caricaturizada en el film *Tiempos Modernos* de Charles Chaplin con una pantalla a través de la cual el patrón supervisa estrechamente las actividades de la línea.

La administración del tiempo ejercida por los trabajadores de oficio en sus hogares donde la familia representaba la unidad social y económica por excelencia es suplantada en las fábricas por las cadenas de montajes donde los tiempos de trabajo son deliberados por el conjunto de planificadores y decididores. La velocidad y cadencia puede ser ejercida exógenamente viéndose en este caso, los trabajadores, obligados a acelerar su ritmo productivo. Este dispositivo resulta más que revolucionario desde el punto de vista que posibilita que se fortalezcan dos principios fundamentales de la propuesta de Frederick Taylor: los tiempos de trabajo y la fijación de los cuerpos en un lugar y espacio determinado.

El examen que posibilita la clasificación de los trabajadores es explicitado por la corriente taylorista con el principio de selección científica del trabajador. De esta manera se identifican y seleccionan, de acuerdo a ciertos requerimientos y “con una base científica”, a los trabajadores. Por la particularidad y diseño de las tareas el nivel de calificación es mínimo así como los costos de entrenamiento. También se selecciona al mejor obrero que no será más que aquel que con mayor velocidad y eficacia desempeñe su tarea. El mejor obrero marca el tiempo productivo estándar al que deberán ceñirse el resto de los operarios. Ergo, el carácter homogeneizante de este examen supone que si un obrero, el mejor, puede realizar la tarea de esa manera, los demás podrán también hacerlo. La evaluación y los resultados a los que se arriban permite evidenciar el carácter modelador de las multiplicidades humanas de esta práctica.

La *composición de las fuerzas* es descrita por Foucault (2008), para dar cuenta de la inserción de un cuerpo-segundo en un conjunto, con el ejemplo del hombre de tropa. De esta manera, los fragmentos se componen para conformar un aparato eficaz que posea una fuerza mayor que es producto de la articulación calculada.

En este sentido, la composición de fuerzas se encuentra presente en la metáfora maquinista (Morgan, 1991), aparece reiteradamente y permite robustecer los atributos de las máquinas y los trabajadores como componentes de esas maquinarias y dejar de lado otras características. El conjunto de trabajadores seleccionados, entrenados en las prácticas detalladas de trabajo analizadas en sus tiempos y movimientos, bajo la cosmovisión de la inexistencia de conflictos entre los hombres y la organización y la gratificación de ambos grupos resultante de la aplicación de las técnicas tayloristas alcanzan el objetivo de la máxima productividad y eficiencia.

La táctica (Foucault, 2008) que permite combinar los cuerpos y prácticas es fácilmente asociable a la consideración de Taylor y sus colaboradores que señalaban que una vez que se enseñaba a un obrero el mejor procedimiento de trabajo y su remuneración se asociaba a su producción, podía ser inducido a producir el máximo físicamente posible calculado por un grupo de ingenieros de tiempos y movimientos. Concretamente, Taylor concibió al hombre como apéndice de la máquina industrial.

“En resumen puede decirse que la disciplina fabrica a partir de los cuerpos que controla cuatro tipos de individualidad o más bien una individualidad que está dotada de cuatro características: es celular (por el juego de la distribución espacial), es orgánica (por el cifrado de las actividades), es genética (por la acumulación del tiempo), es combinatoria (por la composición de fuerzas)” (Foucault, 2008:195).

La vigilancia jerárquica, la sanción normalizadora y el examen son los medios a través de los cuales se asegura la disciplina. La vigilancia jerárquica se expresa en la OCT a través de la supervisión funcional y los dispositivos imitativos del panóptico, la sanción normalizadora en el esquema del pensamiento imperativo taylorista consiste en el castigo por el error cometido o la disminución del salario por no alcanzar el estándar preestablecido de producción. Finalmente el examen con la selección científica del obrero y su supervisión.

De esta manera la OCT encauza las multitudes móviles, confusas e inútiles de cuerpos y de fuerzas y endereza las conductas (Foucault, 2008) de los individuos. Evidentemente la propuesta ha tenido un impacto mayúsculo en las fábricas de la época y del presente por su vigencia ineluctable.

Nuevas perspectivas del Management: ¿tecnologías del yo?

Las nuevas perspectivas del management (NPM) se alejan en cierta medida de las prácticas propias de la sociedad disciplinaria, de las tecnologías de poder propiamente dichas. En este sentido, una línea futura a desarrollar tiene que ver con las particularidades de estas corrientes a la luz de los conceptos vertidos por Michel Foucault. Brevemente podemos plantear algunos elementos de discusión en este sentido.

A partir de la década del '70 existe coincidencia en señalar que se asiste al comienzo de una crisis signada por la confluencia de varios procesos: la crisis del petróleo, el advenimiento de nuevas potencias mundiales, el surgimiento de nuevas economías de bajos costos en los países asiáticos, aumento de los índices de desempleo en forma persistente y la aparición de nuevas formas de organización del trabajo. Esta crisis marca la transición de la modernidad a la posmodernidad, de las sociedades industriales a las postindustriales o sociedades de riesgo y del paradigma fordista al posfordista. El posfordismo, como nuevo paradigma, intenta dar respuesta a las transformaciones que interpelan en diversos planos a las relaciones sociales y las identidades tradicionales.

Boltansky y Chiapello (2002) hacen referencia a las problemáticas de la década del '90 dando cuenta del rechazo a ciertas prácticas del enfoque clásico de la administración. Los textos manageriales se refieren a un fuerte rechazo a la jerarquía como parte de un rechazo cultural a ser mandados o mandar, evidenciando un modo organizacional caduco. También se menciona y expresa el desdén a la planificación por considerarla rígida, basada en datos cuantitativos que no dan cuenta de la "verdadera" realidad y la necesidad de generar organizaciones flexibles por la creciente competencia y el cambio permanente de tecnologías.

En este sentido es que las tecnologías de poder en muchas ocasiones comienzan a ser rechazadas en los ámbitos organizacionales por trabajadores pero también por managers que no encuentran en éstas los resultados esperados.

La perspectiva más contemporánea sobre el poder que desarrolla Foucault es la biopolítica. En tanto poder sobre la vida expone las transformaciones y modificaciones que realiza el neoliberalismo con el objeto de gobernar a la población. Por ende, es imprescindible por la ubicación histórica temporal de las NPM pasarlas por la criba de la biopolítica.

El término de poder designa un ámbito de relaciones a analizar que Foucault denomina gubernamentalidad². Es decir, la manera de conducir el comportamiento de los hombres no es más que la propuesta de una grilla de análisis de esas relaciones de poder (Foucault, 2007).

Propone someter a prueba la noción de gubernamentalidad y la grilla de análisis para ver como reencauzar la conducta de locos, delincuentes y en nuestro caso: trabajadores. La gubernamentalidad en tanto poder que tiene preeminencia sobre los otros –soberanía y disciplina-, expone las intersecciones entre las tecnologías de poder y las tecnologías a través de las cuales los individuos actúan sobre sí mismos.

Por ello consideramos pertinente el concepto de tecnologías del yo que refiere a las obligaciones autoimpuestas a diferencia de las tecnologías de poder que establecen las obligaciones impuestas. En el apartado anterior se desarrollaron ciertos postulados del pensamiento clásico de la administración que dan cuenta de las tecnologías de poder³ y específicamente de la disciplina. Las tecnologías del yo "*permiten a los individuos efectuar, por cuenta propia o con la ayuda de otros, cierto número de operaciones sobre su cuerpo y su alma, pensamientos, conducta, o cualquier forma de ser, obteniendo así una transformación de sí mismos*" (Foucault, 1990:48).

² Por esta palabra entiende al conjunto de instituciones, procedimientos, análisis y reflexiones, cálculos y tácticas que han permitido ejercer esta forma específica de poder que tiene por blanco la población, por forma principal de saber la economía política, y por instrumentos técnicos esenciales los dispositivos de seguridad (Foucault, 2006:136)

³ Foucault señala que existen además otras dos tecnologías: 1) tecnologías de producción, que nos permiten producir, transformar o manipular cosas; 2) tecnologías de sistemas de significación, que nos permiten utilizar signos, sentidos, símbolos o significaciones.

Las “tecnologías del yo” son analizadas por Michel Foucault (1990; 2011) en dos contextos históricamente contiguos: la filosofía grecorromana y la espiritualidad cristiana. En el primero identifica el imperativo de conocerse a sí mismo y los preceptos que la sustentan “preocúpate de ti mismo” y “conócete a ti mismo”. En el segundo, los principios de base de la espiritualidad cristiana: la obediencia y la contemplación.

En ambos períodos se despliegan y el autor menciona una serie de técnicas del yo que posibilitan alcanzar los preceptos mencionados. Escribir, realizar un examen de sí y de conciencia, recordar y afrontar situaciones y realizar prácticas de ocio activo son identificados en el período grecorromano. Por su parte, en el cristianismo las prácticas de reconocimiento público del pecado, de examen de sí -que implica la obediencia y la contemplación-, la penitencia y la confesión.

En este sentido es posible vincular las nuevas técnicas de gestión empresarial con las tecnologías del yo.

Boltansky y Chiapello (2002) estudian un corpus de textos de administración empresarial que evidencian la caducidad y obsolescencia de ciertos dispositivos de gestión. Las propuestas que surgieron desde el management fueron: las empresas esbeltas que trabajan en red haciendo trabajo en equipo o por proyectos cuyos principios organizativos son: just in time, calidad total, proceso de mejora continua, equipos autónomos. La disminución de los escalones jerárquicos (i.e. procesos de achatamiento de la pirámide jerárquica, downsizing, reingeniería), subcontratación de actividad o funciones que no son centrales para la organización (i.e. outsourcing), desarrollo de alianzas y joint ventures.

En relación a estos cambios, Zangaro (2011) señala que para los individuos de las organizaciones signadas por estas nuevas propuestas manageriales el trabajo es la vida. Por ello, no sería necesario en este sentido apelar a un lugar cerrado ni a dispositivos de vigilancia estrictos para controlar el comportamiento de los trabajadores ya que es el individuo quien se controla a sí mismo. Es decir, la obsolescencia de los dispositivos propia de la sociedad disciplinaria queda expuesta ya que la actividad de control es ejercida por los propios hombres. Además, la empresa se ha encargado de instituir entre los individuos una rivalidad interminable utilizada como instrumento de motivación que favorece la competencia entre los individuos y atraviesa a cada uno de ellos, dividiéndole interiormente (Deleuze, 1991). En decir, las tecnologías de poder -biopolítica- y las tecnologías del yo se revelan propicias para reflexionar sobre los nuevos dispositivos manageriales.

Nos detendremos concisamente en el modelo de gestión de competencias surgido a la luz de los cambios operados en la gestión empresarial a partir de los '90. Las competencias se refieren al comportamiento de las personas en el trabajo o en situación de trabajo (e.g. iniciativa, concepto propio o concepto de uno mismo, autonomía, comunicación, liderazgo) mientras que los conocimientos se refieren a la información que una persona posee sobre áreas específicas (eg. informática, contabilidad, idiomas) (Alles, 2006).

En el rechazo a las jerarquías (Boltansky y Chipallo, 2002) opera un reemplazo por equipos autodirigidos y una transformación del control en autocontrol donde no se trata solamente de actividades o movimientos físicos desarrollados con autonomía sino también de tareas intelectuales y cognitivas que son más difíciles de medir u observar.

Zangaro (2011) en este punto hace referencia al concepto de implicación más que de autocontrol ya que describe más acertadamente la mutación del control.

“La implicación es un proceso que demanda poner en juego en el trabajo la fuerza de voluntad, que hace que producir resultados se transforme en una necesidad imperiosa. (...) recurriendo a la introspección y a la autodisciplina, la implicación induce a tomar en las propias manos el control de desempeño, la responsabilidad de la propia tarea y, usando terminos de la lógica clásica de gestión, la responsabilidad por la propia motivación” (Zangaro, 2011:180).

Esta perspectiva también ha sido objeto de estudio desde la teoría del consentimiento para dar cuenta de la adhesión, cooperación, y celo de los trabajadores con sus tareas. Sobre este tipo de ejercicio del control, Dejours (2009) advierte que supera ampliamente los resultados disciplinarios que antes se podían obtener con los medios convencionales de control, es decir los propios de la sociedad disciplinaria, convirtiéndose en un sistema nefasto que induce a realizar

trabajo adicional. En las técnicas grecorromana y cristiana estas prácticas de autocontrol se encuentran en su origen y son constitutivas de su filosofía. Tomar notas sobre sí mismo para revelar su propio yo, admitir las faltas, reconocer las tentaciones y localizar los deseos. En el caso del cristianismo el examen sobre sí mismo se realiza en público.

La competencia que refiere al *concepto propio o concepto de uno mismo* (Alles, 2006) se refiere a las actitudes, valores o imagen propia de una persona, la confianza en sí mismo. De esta manera la organización puede predecir como se desempeñará en su puesto la persona que lo ocupa o están contratando. Este concepto guarda estrecha relación con la exomologesis⁴ y la exaugoresis⁵. Las NPM entienden a la “revelación del yo” como una competencia sobre la construcción de sí mismo que realizan los individuos en los espacios laborales.

El coaching (o mentoring) junto con el liderazgo son dispositivos utilizados por el modelo de gestión de competencias y se trata de la persona que siendo jefe también cumple el rol de guía y consejero, apunta al entrenamiento diario, al feedback brindado a los colaboradores, permitiendo el desarrollo de determinadas competencias de los empleados (Alles, 2006). Estas técnicas de desarrollo de personas dentro del trabajo encuentran relación con el establecimiento de vínculos entre el discípulo y el maestro sumamente relevantes para la filosofía grecorromana (e.g. estoicismo). Asimismo, en el cristianismo este espíritu se encuentra presente con el desarrollo de la obediencia del monje hacia el maestro.

Se tiende a creer que las NPM, la robotización y la automatización tienden a resolver los problemas que aquejan a trabajadores y a la cúpula gerencial. Sin embargo, sólo resuelven la punta del iceberg o en todo caso ciertas desventajas en producción, productividad y rentabilidad que afectaba a las organizaciones, pero tal como señala Dejours detrás del escaparte del progreso se encuentra el sufrimiento de los trabajadores.

La biopolítica apunta a toda la población y se combina estrechamente con las tecnologías de sí mismo en las empresas.

”En el neoliberalismo – que no lo oculta, lo proclama- también vamos a encontrar una teoría del homo economicus, pero en él este no es en absoluto un socio del intercambio. El homo economicus, es un empresario, y un empresario de sí mismo. Y esto es tan cierto, que en la práctica, va a ser el objetivo de todos los análisis que hacen los neoliberales: sustituir en todo momento el homo economicus socio del intercambio por un homo economicus empresario de sí mismo, que es su propio capital, su propio productor, la fuente de (sus) ingresos” (Foucault, 2007:264-265).

Por ende, los sutiles dispositivos de los que se valen las tecnologías del yo *vis a vis* la biopolítica en las fábricas y empresas a través de las NPM no desplazan por ello a los dispositivos propios de la anatomo política. Sino que se articulan y resulta una hibridación interesante de indagar empíricamente en los diversos tipos organizacionales –empresas, organizaciones del sector público (incorporando la noción de gubernamentalidad), organizaciones de la sociedad civil- de la sociedad contemporánea argentina.

Reflexión final

A pesar de que la metáfora mecanicista y las corrientes clásicas del pensamiento administrativo tienen muchas limitaciones y ha sido objeto de críticas reiteradas desde las disciplinas como la sociología o la psicología no son reemplazadas por los NPM. La biopolítica y la anatomo política como tecnologías de poder parecen coexistir en las organizaciones con tecnologías del yo.

Resulta interesante someter a este prisma de críticas a los nuevos tópicos sobre la administración. En este sentido, las técnicas, estrategias y prácticas de las empresas actuales (e.g. gestión de competencias, autocontrol, mentoring) son iguales o más estrictas en cuanto al constreñimiento y la intensificación del trabajo que producen sobre los individuos, muchas veces con consecuencias nefastas como los desequilibrios mentales o incluso la muerte.

⁴ Esta palabra caracteriza a una de las formas principales de revelación del yo del cristianismo. Consistía en un ritual de reconocimiento de sí mismo como pecador y penitente. El sacramento de penitencia y de confesión de los pecados son innovaciones mas bien tardías (Foucault, 1990:81-82)

⁵ Otra técnica para descubrir el yo. Se trata de una reminiscencia de los ejercicios de verbalización. Se trata del pensamiento y de cómo el monje debe volver sus pensamientos hacia Dios. (Foucault, 1999:89)

A pesar de los sutiles dispositivos de los que se vale la biopolítica y las tecnologías de sí en las fábricas y empresas, que *a priori* se visibilizan como más favorables a los individuos en el trabajo, copan el espectro de roles y actividades de los individuos, es decir, la vida.

Si bien Taylor propone una cosmovisión de *homo economicus* la explicitación teleológica, sus técnicas y procedimientos son puestos por escrito y difundidos con mucha relevancia a nivel mundial. Lejos de patrocinar las técnicas tayloristas en las organizaciones, las nuevas técnicas del management aparecen veladas tras la declaración de objetivos que apuntan al individuo como central en el desarrollo y desempeño de las organizaciones. Pero paralelamente resulta imperativo reflexionar que tan explícitos se encuentran los objetivos perseguidos por las tecnologías “blandas” de la administración. En todo caso nos preguntamos qué teorías son las que efectivamente se proponen en la acción y efectivamente que teorías están en uso (Argyris,1999), las brechas que se producen entre lo discursivo de las organizaciones, la acción y los efectos no deseados de estas prácticas manageriales.

Bibliografía

- ALLES M. (2006) *Dirección estratégica de recursos humanos*, Buenos Aires: Ediciones Granica.
- ARGYRIS C. (1999) *Conocimiento para la acción*, Buenos Aires: Ediciones Granica.
- BOLTANSKY L. & CHIAPELLO E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid: Ediciones Akal.
- CORIAT B. (1994) *El taller y el cronómetro*, México: Siglo Veintiuno Editores.
- DELEUZE G. (1991) “Posdata sobre las sociedades de control” en Ferrer C. (comp.) *El lenguaje literario*, 7º 2, Montevideo: Ed. Nordan.
- DEJOURS, C. (2009) *Trabajo y sufrimiento*, Madrid: Editorial Modus Laborandi.
- FOUCAULT M. (1976) *Histoire de la sexualité I, La volonté de savoir*, Paris: Gallimard.
- FOUCAULT M. (1990) *Tecnologías del yo y otros textos afines*, Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- FOUCAULT M. (2002) *Defender la sociedad. Curso en el Collège de France (1975-1976)*, México: Fondo de Cultura Económica.
- FOUCAULT M. (2006) *Seguridad, territorio, población. Curso en el Collège de France (1977-1978)*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- FOUCAULT, M. (2008) *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión*, Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- FOUCAULT, M. (2007) *El nacimiento de la biopolítica*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- MINTZBERG H. (1988) *La estructuración de las organizaciones*, Buenos Aires: Ediciones Ariel.
- MORGAN G. (1991) *Imágenes de la Organización*, México: Ediciones Alfaomega.
- TAYLOR F. (1994) *Principios de la Administración Científica*, Buenos Aires: El Ateneo.
- ZANGARO M. (2011) *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*, Buenos Aires: Ediciones Herramientas.