



EL CUERPO PRODUCTIVO, RENTABILIDAD Y EXCLUSIÓN

The productive body: Rentability and exclusion

Beatriz Uribe Correa¹

RESUMEN

Las ideas que se presentan, han sido recabadas en el marco de la investigación social cualitativa. Los datos obtenidos en el transcurso del trabajo de campo, fueron construidos con testimonios de actores sociales, a través de un conjunto de entrevistas semiestructuradas unas, y etnográficas no dirigidas, otras. Los testimonios de los actores sociales que participaron en el estudio, ofrecen precisas imágenes y claras justificaciones de aquellas prácticas de objetivación y de dominio del cuerpo en organizaciones productivas;

también esclarecen qué personas y áreas de la organización despliegan tales usos. En las fuentes escritas se consideraron tendencias conceptuales y prácticas de cosificación del cuerpo en las que ha insistido la sociedad moderna. La interpretación de los datos configuró un inventario de estructuras significativas, ordenadas por categorías descriptivas² que emergieron de los testimonios. El corpus de reflexiones y de conjeturas que dan forma y sentido a este manuscrito lo ha inspirado la pesquisa en fuentes bibliográficas, y ciertos encuentros conversacionales con actores sociales. Se aspira a mostrar con una descripción sencilla, cierta relación entre algunos elementos teóricos de la problemática estudiada y testimonios de actores sociales entrevistados en encuentros conversacionales. La intención del citado estudio, consistió en acometer la comprensión de prácticas forjadas para representar, imaginar y moldear el cuerpo en el esfuerzo de ciertas organizaciones por crecer el engranaje productivo. El objetivo fue comprender la objetivación del cuerpo como un dispositivo de poder en organizaciones productivas.

¹Magíster en Ciencias de la Administración, Universidad EAFIT. Medellín-Colombia. Contacto: buribe@eafit.edu.co

²En sentido general las categorías son “Ordenadores epistemológicos, campos de agrupación temática, supuestos en el problema y recursos analíticos. Como unidades significativas dan sentido a los datos y permiten reducirlos, compararlos, y relacionarlos [...], las categorías de análisis se conciben como “construcciones para ordenar el mundo vivido y al mismo tiempo como una visión anticipada de dicho mundo” (Alvarado, 1993: 274). En particular, las categorías descriptivas son “ordenadores epistemológicos” que pretenden identificar las características de los datos; las categorías descriptivas emergen del primer contacto con los datos recolectados.

Palabras clave: dominio del cuerpo, cosificación del cuerpo, objetivación del cuerpo.

ABSTRACT

The ideas discussed in this paper are part of a social qualitative research framework. The data found during the field work have been developed from testimonies of social actors, thanks to a set of, on the one hand, semi structured and, on the other, no directed ethnographic interviews. In general terms, the testimonies of the social actors that took part on this work offer accurate images and clear reasons for the body's objectification and domination practices within productive organizations. They also clearly show what individuals have such practices and where within the organization. As for written sources, conceptual tendencies and objectification practices found in modern society were taken into account. An interpretative vision of the data formed a stock of meaningful structures, organized by descriptive categories³ that were found in the testimonies. Thus, the set of ideas and propositions in this paper build on what was found while consulting bibliographical sources, as well as while conversations with social actors. This paper especially underlines the circumstances and practices of objectification of the body that were found in the data analysis. The meaning of these circumstances and practices has not been taken into account, further than their literal meaning. Through a simple demonstration, we want to show certain relation existing between some theoretical elements of the studied problem and the testimonies of the social actors interviewed in conversational meetings. The purpose of the mentioned article was to try to understand the practices or representation, imagination and shaping of the body in the effort of certain organizations to amplify the productive work. And its objective was to understand

³In a broad sense, categories are "epistemological orders, theme-based fields of organization, assumptions on the problem and analysis resources. In their role of meaningful units they make sense of the data and permit the reduction, comparison as well as to establish relationships... Categories of analysis are 'constructs to organize the world both as an already lived experience and as a previous vision of the said world' (Alvarado, 1993: 274). In particular, descriptive categories are 'epistemological orders' that try to identify the data; descriptive categories come from the first contact with collected data.

the objectification of the body as a power tool in productive organizations.

Key words: control of the body, objectification of the body

INTRODUCCIÓN

El siglo XX, dio a luz una profusión de discursos y representaciones del cuerpo, motivo de reflexión de la filosofía, las ciencias sociales y las ciencias naturales entre otras. Desde ópticas disímiles, cada discurso explora la materialidad del cuerpo humano y asigna significados que afectan y moldean la noción de hombre. En concreto este escrito despliega discursos, prácticas y dispositivos de objetivación encaminados a moldear el cuerpo físico de quienes laboran en organizaciones productivas.

Hay que subrayar que desde los inicios del capitalismo industrial, la materialidad del hombre no ha dejado de ser un motivo de preocupación del sistema productivo capitalista:

Con tal de alcanzar la eficiencia, las primeras fábricas de manufactura propiciaron toda suerte de castigos físicos, encierros, maltratos y humillaciones a sus trabajadores. Aún hoy, encontramos fábricas *golondrinas* que al servicio de ciertas multinacionales infringen ultrajes e ignominias a sus trabajadores.

De allí que muy avanzada la Revolución Industrial y sin que los usos de cosificación del cuerpo practicados en las primeras fábricas se hubiesen erradicado, surgiera en norteamérica el Mejoramiento Industrial (1880-1890), movimiento que impulsó el desarrollo de una fuerza de trabajo más confiable, mejorando las condiciones de higiene y la estética del cuerpo del obrero, es decir, cambiando las circunstancias físicas, morales y sociales del trabajador.

De otro lado, la Administración “Científica” de comienzos del siglo XX, dictaminó que la eficiencia estriba en la capacidad física del cuerpo: los estudios de Taylor sobre la fatiga humana instauraron la supuesta relación entre eficiencia y masa muscular, fuerza y energía corporal. La configuración de un cuerpo físicamente apto y altamente eficiente tiene desde entonces, múltiples facetas e innumerables dispositivos de objetivación: la salud ocupacional, por ejemplo, busca la armonía entre la actividad interna del organismo y las actividades laborales, resuelve las trabas orgánicas, anatómicas, fisiológicas y psicológicas que suele imponer la materia.

La prédica del protocolo empresarial no se queda atrás, igual, precisa un sinnúmero de preceptos que en la vida diaria debe incorporar, refinar e incluir el trabajador.

En suma, las organizaciones productivas en la urgencia de la rentabilidad, reducen ese compuesto de sólidos que es el cuerpo productivo a operaciones que tienen su orden, su tiempo y sus condiciones especificadas. Tal como es visto, las técnicas de control administrativo y económico buscan, desde los orígenes del capitalismo, la supresión y el control de todo lo que en el trabajo aparezca como del orden natural, verbigracia, todo lo que haga parte del mundo sensible.

CUERPO Y PRODUCTIVIDAD

La necesidad de organización y administración en las sociedades humanas no es un hecho moderno. Desde los más remotos tiempos de la sedentarización del hombre, afirma Wren:⁴

Hubo una necesidad por la administración en la conducción de las campañas militares, en los asuntos de la familia, en la administración del gobierno, en la operación de la iglesia y en las actividades económicas en pequeña escala. Es, en estas organizaciones, donde vemos las primeras nociones de administración. (Wren, 1979:1).

Empero, fue el protagonismo de la máquina a partir del siglo XVIII el acontecimiento que produjo variaciones en las maneras tradicionales de ver el mundo, organizar la sociedad, la economía y el trabajo. En el período de cambio técnico nombrado, se aumentó rápidamente la productividad y se presenció un incremento pronunciado en el número de obreros. La transformación ocurrida con la máquina, afirmó Maurice Dobb (1985:309) “fue ese cambio en el carácter de la producción que se asocia por lo común con la utilización de las máquinas de fuerza no humana y no animal”. Con Marx, el mismo autor sostiene que:

Ese cambio decisivo consistió en los hechos de ensamblamiento de una herramienta antes manejada por la mano del hombre, en un mecanismo. “La herramienta se convierte en máquina cuando pasa de manos del hombre a pieza de un mecanismo”, sin tener en cuenta “que la fuerza motriz procede del hombre o de otra máquina” (Dobb, 1985:309).

La herramienta, que antes fuera manual, dio paso al ensamblaje, al mecanismo y a una actividad de un *equipo*, *en parte mecánico*, *en parte humano*, que obligó al obrero a disponerse como fuerza en un único lugar: la fábrica. Se trataba de número de talleres separados, cuyo sistema de *engranajes y poleas* se movía y mantenía abastecido con la energía de la fuerza laboral y con el conocimiento aplicado a procesos, productos y operaciones.

⁴El libro *Evolution Management Thought* del historiador Daniel Wren, cuenta que la industrialización es un fenómeno relativamente reciente. De acuerdo con Wren, la administración es una actividad tan antigua como la humanidad misma. De hecho, el autor sostiene que, “el pensamiento administrativo inicial era dominado por valores culturales que fueron anti-realizadores y bastante anti-humanos. La industrialización no podía emerger cuando la gente estaba atada a sus estaciones en la vida, cuando los monarcas gobernaban por dictados centralizados, y cuando a la gente se le apremiaba para no pensar en la realización personal en este mundo sino a esperar por otro mundo mejor”, (Wren, 1979:23). Y, en lo que toca con el surgimiento de la administración moderna, Wren (1979:24) sostiene que ésta “se basó en caminos racionales para tomar decisiones”. Cambio que se produjo durante un período largo de tiempo, en razón de los movimientos económicos, políticos, religiosos, artísticos, culturales y científicos de la cultura occidental moderna.

Ante todo, la operación de las máquinas puso de presente la sustitución del trabajo manual —la manufactura en talleres— por el trabajo maquinizado —la producción fabril.

De cualquier modo, ese cambio crucial, resultado de la nueva aplicación técnica al trabajo, transformó radicalmente el proceso de producción. Por consiguiente, la práctica administrativa tradicional que de acuerdo con Wren (1979:1) condujo los destinos de la familia, la iglesia, las acciones militares y la actividad económica hasta el feudalismo, dejó de ser conveniente. Los nuevos capitalistas se vieron abocados a un aprendizaje técnico, totalmente distinto, basado en la racionalidad del cálculo. Como resultado, la planeación de la producción, la división del trabajo, la supervisión y la elaboración de dispositivos de control disciplinarios ocuparon, en adelante, la atención del administrador.

Fue entre finales del siglo XIX, y comienzos del XX en Norteamérica donde se formalizó con Frederick W. Taylor⁵ el primer intento teórico-práctico de una administración técnica ordenadora de las actividades productivas, la disciplina y la moral del obrero. Inspirado en la ciencia y el método científico, este ingeniero norteamericano elaboró, entrada la primera década del siglo XX, los principios *científicos* de la administración que pusieron a disposición de los administradores medios racionales y de cálculo para conseguir una mayor productividad.

A partir de Taylor, la fábrica se entiende como distribución calculada del espacio, del orden, del tiempo; lugar donde se albergan las fuerzas productivas; estadio de

⁵Frederick Taylor (1856–1915), ingeniero norteamericano que ideó la organización científica del trabajo. Taylor dirigió un taller de máquinas donde observó el trabajo de los obreros que se encargaban de cortar metales. De esa observación práctica, extrajo la idea de descomponer el trabajo en tareas simples y cronometradas estrictamente, exigir a los trabajadores la realización de las tareas necesarias en el tiempo justo. Este análisis permitía, además, organizar el trabajo de tal manera que se redujeran al mínimo los tiempos muertos del trabajador, producidos por el desplazamiento o por el cambio de herramientas, y establecer salario justo en función del tiempo de producción estimado, salario que debía actuar como incentivo para la intensificación del ritmo del trabajo.

los administradores que son quienes tienen el poder y quienes “al mismo tiempo que amasan, designan al individuo y al número o numeración administrativa que éste ocupa dentro de la masa; esto es, porque constituyen un solo cuerpo de igualdades sobre quienes ejercen poder” (Deleuze, 1991:3).

De acuerdo con Taylor, la *Administración Científica*,⁶ implica una revolución mental completa por parte de los trabajadores de cualquier establecimiento o industria, una revolución mental por parte de esos hombres respecto a su trabajo, a sus compañeros y a sus patrones... Otro punto que es esencial para la existencia de la Administración Científica es que la dirección y el trabajador tienen que reconocer como esencial la sustitución del juicio u opinión individual del obrero o del patrón, por la investigación y el conocimiento científico exacto en todos los asuntos relativos al trabajo en el establecimiento. Y esto es de aplicarse tanto a los métodos de realización del trabajo, como al tiempo en el que debe llevarse a cabo cada labor (Aktouf, 1998: 78).

De lo que trata entonces la *Administración Científica* es de localizar el potencial de fuerza de los obreros; ubicar los músculos propios para cada tarea; ajustar la masa muscular al ritmo preciso de los tiempos y de los movimientos, y aceitar el engranaje ligamentoso con el incentivo económico. La “empatía”⁷ plena entre el hombre y la máquina es perfecta. Todo en el trabajo funciona con exactitud, con armonía y sin tregua.

En efecto, los ideales de Taylor instituyeron las prácticas racionales de control organizacional que, por más de un siglo, han mantenido la disciplina colectiva de los obreros; así se da para la administración moderna el inicio del total de conocimientos instrumentales, disciplinarios y prescriptivos en boga⁸ que de acuerdo con lo dicho por

⁶Según Omar Aktouf (1998: 43), “la idea de ciencia en Administración no responde a los requisitos de ‘la ciencia’ sino a las exigencias de incrementar la producción en los talleres de las fábricas industriales. No hay razón para confundir ciencia y deseo de mayor rentabilidad en las fábricas. No obstante, tampoco es cuestión negar que Taylor recurrió a un método científico. Él utilizó todos los elementos de la ciencia positivista: observación, registro, clasificación, medición, y cálculo, para poner en marcha su anhelado sueño, la revolución mental”.

⁷Tomado de las notas de clase con el profesor Aktouf, “Fundamentos de la Administración”. asignatura de la maestría en Ciencias de la Administración de la Universidad EAFIT. Medellín, Colombia, 2002.

Foucault (1976:159) *“lentamente van ocupando, el cuerpo compuesto de sólidos, sometido a movimientos cuya imagen ha obsesionado durante tanto tiempo a los que sueñan con la perfección disciplinaria”*.

En virtud del advenimiento de las fábricas, el cuerpo domado pierde su voz, hace lo que otros desean; al mismo tiempo que es “objeto portador de fuerzas susceptibles de operaciones especificadas que tienen su orden, su tiempo, sus condiciones internas, sus elementos constitutivos” (Foucault, 1976: 159), el cuerpo se hace irrevocable blanco de mecanismos de poder que van más allá del control de las operaciones.

En todo caso, lo que han buscado desde entonces empresarios y administradores, es agenciar la diligencia, el compromiso y la autorrealización en el trabajo.

Con la aparición de las fábricas, capataces, administradores y “teóricos” de la administración, obsesionados por obtener el ánimo,⁹ la voluntad, el conocimiento, la conciencia y la fuerza del obrero, examinan e implementan todo lo que pueda ser útil para modelar el cuerpo, todo lo que en el camino sea efectivo para apropiarse de la masa productiva.

⁸Francisco López (1998:10,13) sostiene que las prescripciones administrativas en boga “son propuestas teóricas de carácter normativo que se ofrecen a sí mismas como la última ‘gran solución’ a los problemas gerenciales. Cuentan con un sistema de divulgación [...] y enfocan sólo aquello que ven como crucial para el éxito de la empresa”.

⁹Es común encontrar en los dispositivos de conducción de los cuerpos en el trabajo consignas de todo tipo que toman la atención del obrero e, igual, movilizan en ellos necesidades de prosperidad, estabilidad, éxito, cambio, amistad, amor a la empresa, lealtad al jefe, cambio de mentalidad, programación de la personalidad, entre otros. Para ilustrar lo dicho refiero enseguida algunas de las consignas que tomé de documentos y entrevistas realizadas durante el trabajo de campo, y también a partir de observaciones en la cotidianidad. “Dios te ve”, “Somos una familia”, “Por el respeto”, “Ser en el mundo”, “La empresa que soñamos”, “En tus manos y en mis manos está el futuro de la empresa”, “Vende nuestros productos, serás feliz, tendrás éxito, serás grande como el maestro”.

Dispositivos y prácticas de objetivación y dominación del cuerpo en las organizaciones productivas

Como las fábricas, las *organizaciones*,¹⁰ aparte de tener la obligatoriedad de la maximización de los recursos, la rentabilidad, la estabilidad, “cuentan con la impureza agotadora de las energías orgánicas y psíquicas del trabajador” (Mayor Mora, 2000:299); por esta causa, los administradores, para asegurarse el dominio de las energías de los empleados y de los trabajadores de base, han configurado progresivamente dispositivos de objetivación del cuerpo que garantizan la precisión en las operaciones y, por lo mismo, la eficiencia organizacional.

Ya veremos en renglones siguientes cómo en las primeras industrias antioqueñas, se utilizaron sofisticados dispositivos de dominación que, de lo concreto del cuerpo, pero sin abandonar su regulación y modelación, entraron en el ámbito de instancias inmateriales del hombre. Las emociones, los pensamientos, la voluntad, el compromiso, la fidelidad, la identidad, la cultura, entre otras, son hoy relevantes para la marcha exitosa de las nuevas *organizaciones*.

En Antioquia, por ejemplo, “el **Sistema de Fábrica**¹¹ o, disposición de la cooperación de diversas clases de trabajadores que vigilan asiduamente, en un sitio fijo” (Mayor Mora 2000:255), hizo despliegue del dispositivo de control que a comienzos del siglo XX calificó como el dispositivo moral.¹² En virtud de este dispositivo “las más mundanas y seculares advertencias $\frac{3}{4}$ procedentes del taylorismo $\frac{3}{4}$ sobre el buen gobierno del tiempo debieron ser complementadas con las más rigurosas admoniciones sobre la redención del tiempo”. Aquello que, de acuerdo con Mayor Mora, se constituyera en la ética del obrero

¹⁰ El uso de la cursiva, en algunas ocasiones, obedecerá a una intención de mi parte de subrayar ciertas expresiones, con el ánimo de darle una mayor fuerza al análisis, dirigiendo, a sabiendas, el ojo del lector.

¹¹La negrilla es tomada de Mayor Mora (2000:255)

antioqueño, adaptó los hábitos y los ritmos del obrero a las necesidades de la industria. En efecto, lo que buscaba el dispositivo era la disciplina colectiva y la conciencia del obrero.

Acogidas las ideas de Mayor Mora (2000), es dado decir que el dispositivo moral incluyó el “conjunto de valores que el obrero tenía que introyectar y poner a funcionar con la exactitud del reloj”, la disciplina férrea del ejército y la perfección de quien aspira a la gloria de Dios. Cada valor del dispositivo dictaba en la conciencia del obrero las maneras correctas de conducirse en el trabajo y también por fuera de éste. Inhibir el cuerpo, hacer de él “un reloj que no sufra, tan sólo que produzca ruidos y movimientos programados, al unísono del reloj mecánico del ingeniero o del empresario” (Mayor Mora, 2000: 255), resultó eficaz para refundir *la estructura mental* del obrero indisciplinado.

En consecuencia, las industrias de Antioquia empezaron a considerar la necesidad de difundir a todos los obreros y obreras los principios rectores del *dispositivo moral*; fue así como en una de las más prósperas industrias de mediados del siglo XX en Antioquia se publicó, en el editorial del periódico *Lanzadera*, uno de los mandatos morales que claramente pone de manifiesto ideas y prácticas de control para acallar el cuerpo.¹³ En definitiva, los empresarios antioqueños entre finales del siglo XIX y mediados del siglo

XX reprodujeron en las fábricas la disciplina colectiva y la sincronización de la tarea tal y como Taylor lo planteó en los principios científicos del trabajo.

LA “PEDAGOGÍA INTEGRAL” JAPONIZA EL CUERPO

Santiago Villaveces (1997) ilustra con la investigación antropológica que llevó a cabo en la empresa colombiana Foto Japón,¹⁴ la forma como la organización, ante el imperioso afán de ser rentable, emprendió a mediados de la década de los noventa un proceso de cambio en términos de lo que en administración se llama, desde los años ochentas, transformación cultural.¹⁵ En ese orden de ideas, todos aquellos conocimientos adquiridos por la organización en años de servicio se tornaron obsoletos e inútiles; por tal motivo, los dueños de Foto Japón optaron por modelar los valores, costumbres, cogniciones y los comportamientos de las personas allí empleadas, con un

[...] mundo de rituales y sacralizaciones que se gestan y dinamizan alrededor de la idea de ofrecerle a los empleados, un “modelo pedagógico integral”. Los rituales, inicialmente concebidos como meros dispositivos para diferenciar a sus empleados de la competencia, con el tiempo se han convertido en importantes componentes de la identidad organizacional, así como en espacios de promoción interna de un “sistema de valores japonés”. Las ceremonias del obi, los juramentos, el Consejo del obi, los almuerzos japoneses, los informes ninja, configuran el respeto (Villaveces, 1997:97).

¹²La obra del sociólogo Alberto Mayor Mora, *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*, publicada por primera vez en 1984, entre otros asuntos de la historia hace énfasis en aspectos socio-culturales de la empresa antioqueña, la Escuela Nacional de Minas de Medellín, la influencia de sus fundadores en los valores de los empresarios antioqueños entre fines del siglo XIX y hasta mediados del siglo XX, y en los dispositivos técnicos y de control moral que organizaron la actividad laboral y que en general modelaron la conducta social y la moral del trabajador, dentro y fuera del lugar de trabajo.

¹³“Nuestros obreros saben ser caballeros con sus compañeras de trabajo. No se concibe en ningún hombre digno la menor falta de respeto para la que en el trabajo es como si fuera su hermana. Al contrario, cada obrero honrado siente que debe ser protector de todas sus compañeras y guardián de su dignidad, que es la dignidad de la fábrica. Porque tal vez sus hijas, sus hermanas o su novia trabajan o van a trabajar en la misma empresa, y es necesario hacerle ambiente digno de ellas. Todo en Coltejer vale poco en comparación con la virtud de nuestras muchachas. Es mejor que los edificios, que las máquinas, que las acciones. Si alguna vez creen que una compañera de trabajo está en peligro, todas sus compañeras deben ayudarla, rodearla, levantarla, con el mismo celo que los hombres en la extinción de un incendio” (Citado por Mayor Mora, 2000:525).

¹⁴Cultura y Empresa; La objetivación del Yo para consumir al Otro. Caso Foto Japón, publicación tomada del libro *Antropología en la Modernidad*, de María Victoria Uribe y otros, (1997). Esta es una publicación en la que Santiago Villaveces muestra los hallazgos obtenidos en la investigación que él realizara en la organización Foto Japón Colombia. Cuenta Villaveces Izquierdo, entre otras cosas, que en razón de la urgencia competitiva de los noventa los administradores de Foto Japón decidieron la reinención de la organización; con tal motivo diseñaron con ideas de la filosofía Zen, Shinto y Samurai, un dispositivo pedagógico para “formar” al trabajador de base en los valores japoneses que harían de la organización un instrumento altamente rentable.

¹⁵Podestá (2003:62) sostiene que la cultura organizacional se concibió para responder al racionalismo extremo del enfoque de sistemas, en un momento en que las organizaciones querían “reunir un conjunto de valores que, al ser compartidos por todos los miembros de la organización, generen una acción coordinada para conseguir los objetivos organizacionales. Valores compartidos facilitan la delegación, dan eficacia a las decisiones y unidad de imagen e identidad a la organización”.

Mandamientos, leyes, obis, kimonos, daruma importados de la cultura japonesa, transforman al trabajador, forman la nueva conciencia de los empleados, y trabajadores de base; japonizan la organización. Un simbolismo llevado hasta el límite para hacer dóciles los cuerpos. Cada trabajador de Foto Japón, todos los días “jura ante Dios y ante la familia que todas las mañanas después de levantarse, hará diez minutos de ejercicios corporales y veinte flexiones abdominales” (Villaveces, 1997:99). Pero las prácticas de control que objetivan el cuerpo a intereses económicos, no siempre son la consecuencia de la elaboración y aplicación de sofisticados dispositivos que buscan modelar conductas, crear valores, o desarrollar competencias; de hecho, es posible identificar ciertas prácticas que guardan una estrecha relación con la esclavitud.

Como en los años de la Revolución Industrial y de la industrialización de Europa Occidental, hoy un sinnúmero de capitalistas incurre en prácticas férreas e indignas, con tal de doblegar la indisciplina de las pasiones, con tal de amasar y dar forma a la materia joven que emplean.

En la actualidad, “es en la aldea global donde algunas multinacionales,¹⁶ lejos de nivelar el juego global con empleos, y tecnología para todo el mundo, están carcomiendo los países más pobres y atrasados del mundo para acumular beneficios inimaginables” (Klein, 2003:255).

La “vigilancia del tiempo productivo”¹⁷, una práctica de objetivación y dominio basada en la humillación y en el maltrato

Las fábricas “golondrinas”,¹⁸ vuelan de país en país, en busca de territorios subdesarrollados que sean fértiles para la explotación de mano de obra barata; de hecho su actividad está determinada por el movimiento de los vientos que

rigen el movimiento del mercado de capitales esparcidos en países como China, Sri Lanka, Indonesia, Filipinas, México, Guatemala, Salvador. Las fábricas “golondrinas” que operan para multinacionales tales como *Gap, Guess, Nike, Sprint, Wall Mart, Old Navi, IBM, Reebok, Marks & Spenser*, sin necesidad de crear infraestructuras locales, contratan mano de obra barata, pagan mínimos impuestos y violan las leyes de los países pobres.

Inclusive, es muy corriente encontrar registros acerca de las fábricas “golondrinas” como talleres sin ventanas, levantadas con plástico barato y paredes de aluminio que apretujan a los obreros unos contra otros; así mismo, es corriente detectar prácticas *abusivas* que someten el cuerpo de los obreros a disciplinas y humillaciones, con tal de sacar el máximo provecho a la franja en la que ellos producen; lo que es más, en un estudio citado por Nahomi Klein (2001), se describe cómo los capataces en la ciudad de Cavite, Filipinas, buscan trabajadoras *jóvenes, ignorantes e inseguras*, de tal manera que el abuso de todo tipo pueda efectuarse sin reclamo alguno.

Una práctica usual en las organizaciones es el *control del embarazo: cada 28 días* los vigilantes de la producción repasan el cuerpo de las obreras, revisan sus *pañños menstruales*, tantean sus cuerpos para cerciorarse de la no-gestación; si acaso alguna de ellas *infringe la norma*, si no es despedida a golpes, sufrirá fuertes castigos y amenazas. En la mayoría de los casos se les *somete a* jornadas hasta de

¹⁶Corporación multinacional es una compañía que tiene operaciones significativas en más de un país, lleva a cabo sus actividades a escala internacional sobrepasando las fronteras nacionales y está guiada por una estrategia común que parte desde un centro corporativo. Se considera que una multinacional se encuentra en el tercer nivel de internacionalización de los cuatro niveles propuestos por Samuel C. Certo, (1997:82).

¹⁷Expresión tomada del texto No Logo de Klein, (2001: 255).

¹⁸“Las fábricas ‘golondrinas’ son las que trabajan para organizaciones multinacionales; como su nombre lo indica, son migratorias, están pensadas para maximizar la flexibilidad, para beneficiarse con las exenciones, las devaluaciones, el gobierno estricto de las dictaduras y los incentivos tributarios”. “[...] Como las multinacionales migratorias tienen gran capacidad para evitar los aumentos de salarios, las normas de protección ambiental y los impuestos, las fábricas se construyen para poder transportarlas rápidamente. [...]”. El modelo migratorio está claramente documentado en el trabajo de Nahomi Klein, No Logo (2001:267).

16 y 18 horas. También se les obliga a trabajar con planchas que calientan en demasía sus cuerpos y les queman la piel del vientre; debido a esto, muchos de *los niños nacen con quemaduras en la piel*. Lo mismo sucede en las fábricas migratorias de El Salvador.

En Centroamérica, la obrera que los empleadores encuentren en estado de gestación es maltratada físicamente, luego es obligada a abortar.

En otro apartado, Klein narra experiencias contadas al momento en que ella hacía el trabajo de campo en su investigación; uno de esos relatos registra lo siguiente:

Me dijeron, algunos empleadores, por ejemplo, cierran con llave las letrinas excepto durante los dos descansos de quince minutos, cuando todos los empleados deben marcar la salida y la entrada para que la dirección pueda vigilar su tiempo improductivo. [...] Las costureras de una fábrica donde se confecciona ropa para Nike, Gap, Guess y Old Navy, a veces se ven obligadas a orinar en bolsas de plástico, bajo las máquinas. [...] Está prohibido hablar, y en la fábrica de artículos electrodomésticos Ju Young, también sonreír... [...]. Algunos patronos obligan a los obreros a cortar la hierba que crece en los terrenos de la empresa, otros deben lavar los suelos y las letrinas al terminar su jornada (Klein, 2001:267).

En el mismo sentido, pero no en iguales circunstancias, otras organizaciones, con tal de reducir costos y conseguir mayor eficiencia, someten a los trabajadores a prácticas y costumbres, inclusive, horrorosas. Acevedo y López (2000) en la recopilación de experiencias de adelgazamiento organizacional, señalan, en una de las tantas historias reunidas, algunas de las prácticas en las que debieron incurrir obreras de la multinacional Nabisco en EEUU, para sostener el régimen disciplinario al que fueron sometidas durante la jornada laboral:

Una historia que ilustra lo anterior ocurrió en Oxnard, California. [...] En Nabisco las obreras, muchas de ellas latinas, no podían usar el baño cuando ellas lo necesitaban, porque se afectaba el proceso de producción. Algunas de ellas tuvieron que usar pañales durante el turno para no ser sancionadas (Acevedo y López, 2000:155).

PARA TERMINAR

En resumidas cuentas, lo que indican las anteriores reflexiones es cómo en alguna medida, el cuerpo constituye un objeto de intereses tan imperiosos, tan apremiantes, que ha quedado prendido en el interior de poderes muy ceñidos que le imponen coacciones, obligaciones e interdicciones (Foucault, 2001). Así, ese cuerpo, que nos da un cierto lugar en el mundo, que escribe y calca nuestra historia, queda a toda vista, blanco de un instrumentalismo tiránico que manipula y agencia todo lo que esté al alcance, con tal de disponer de la materialidad y ajustarla a los propósitos e intereses del capital.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, J. F. y López Gallego. (2000). *Adelgazamiento Organizacional*. Medellín. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Aktouf, O. (1998). *La administración: entre tradición y renovación*. Cali. Artes Gráficas Univalle.
- Dobb, M. (1985). *Estudios sobre el desarrollo del capitalismo*. México. Siglo XXI Editores.
- Druker, P. F. (1996). *La sociedad Post Capitalista*. Santafé de Bogotá. Norma.
- Foucault, M. (2001). *Vigilar y castigar nacimiento de la prisión*. Buenos Aires. Editores Argentina.

Gómez Pedraza, Z. (1999). *En cuerpo y alma: visiones del progreso y de la felicidad*. Santafé de Bogotá. Corcas Editores.

Klein, N. (2001). *No Logo*. Barcelona. Ediciones Paidós.

Le Breton, D. (2002). *Antropología del cuerpo y modernidad*. Buenos Aires. Nueva Visión.

López Gallego, F. (1999). *La Administración como sistema Gnoseológico. En busca del objeto de estudio*. Medellín, en Revista EAFIT, 113

Mayor Mora, A. (2000). *Ética, Trabajo y Productividad en Antioquia*. Santafé de Bogotá. Tercer Mundo Editores.

Podestá, P. (2002). *El papel de un equipo directivo en la transformación cultural. El Caso ACES*, Texto inédito. Trabajo reinvestigación presentado para optar al

título de Magíster en Ciencias de la Administración, Universidad EAFIT. Medellín. Colombia

Taylor, F. (1972). *Principios de la Administración Científica*. México. Herrero hermanos.

Uribe Ochoa, B. (2005). *La objetivación del cuerpo, un dispositivo de poder en organizaciones productivas*, Maestría en Ciencias de la Administración. Universidad EAFIT. Medellín. Colombia.

Villaveces Izquierdo, S. (1997). Cultura y Empresa: La objetivación del yo para consumir al otro” Caso Foto Japón. En: *Antropología de la Modernidad*. Instituto Colombiano de Antropología.

Wren, D. A. (1979). *The evolution of management thought*. United States of America. John Wiley & Sons