

# **Disparen contra Taylor. Propuestas contemporáneas para construir sentidos en el capitalismo flexible.**

Ana Lucía Grondona.

Cita:

Ana Lucía Grondona (2004). *Disparen contra Taylor. Propuestas contemporáneas para construir sentidos en el capitalismo flexible. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-045/768>

## **Disparen contra Taylor. Propuestas contemporáneas para construir sentidos en el capitalismo flexible.**

Ana Lucía Grondona

e-mail: [antrondona@hotmail.com](mailto:antrondona@hotmail.com) ó [documentosana@yahoo.com.ar](mailto:documentosana@yahoo.com.ar)

Docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA

Miembro del proyecto "Estrategias discursivas de la dominación: del par 'normal- patológico' al paradigma 'inclusión- exclusión'" dirigido por la Profesora Susana Murillo en el ámbito del Centro Cultural de la Cooperación

Investigadora Estudiante del Proyecto UBACYT 2004-2007 "Violencia doméstica, subjetividad y cultura política" dirigido por la Profesora Susana Murillo

### Resumen:

Mucho se ha dicho sobre lo que se anuncia como la actual "crisis de sentido" originada por la mutación histórica iniciada en la década del 70'. En efecto, las transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales han transfigurado al mundo a tal punto que para muchos se ha vuelto ininteligible.

Entendemos que las actuales teorías y prácticas del management nos permiten asomarnos a esta nueva configuración de sentido en la que la vida ya no se ordena de acuerdo a los preceptos universales de la ética "protestante", según la cual el ejercicio ininterrumpido, constante y abnegado de la profesión era el principal anclaje identitario de los individuos. Éstas nuevas prácticas y teorías están en consonancia con el capitalismo flexible, intolerante a las definiciones rígidas o absolutas y ávido de identidades "blandas" y permeables que no opongan ninguna resistencia a lo único constante: el cambio.

A partir de un estudio particular, en el que se ha indagado en una de las vertientes actuales del management (la del coaching ontológico), interesa mostrar que el "nuevo" espacio de

significación propuesto está habitado por imágenes "distorsionadas" de viejos tópicos de la teoría crítica e incluso de movimientos populares.

Las reflexiones que aquí se presentan son una síntesis de un trabajo en el que se abordan no sólo las cuestiones referidas al *coaching ontológico* sino también, en una primera parte histórica, al taylorismo como técnica disciplinaria y de pastoreo, así como su vinculación con el discurso de la predestinación propio de la doctrina protestante y las prácticas del encierro laborioso del siglo XVII.

### I. Esos extraños managers nuevos

Los managers actuales hablan un lenguaje sugerentemente distinto al del padre de management moderno Frederic Winslow Taylor. ¿Qué es eso del *panorama global* del que nos hablan? La necesidad de separar las funciones, dividir las tareas, asignarlas individualmente y controlarlas con celo, ¿qué ocurrió con todo aquello?. Ocurrió la década del '70, testigo del declive del gran imperio fordista y del ascenso (bastante eclipsado por nuestros días) del imperio del sol naciente. Las reglas del juego han cambiado, ya no las define el cuáquero Taylor, sino más bien el budista Ohno o, en su defecto, los científicos y psicólogos sociales de la escuela de Tavistok.<sup>1</sup>

Es justamente como efecto de aquellas innovaciones en la organización del trabajo que surgirán, alrededor de fines de los '70 y principio de los '80, nuevas y difundidas técnicas de gerenciamiento del personal.

En concordancia con las transformaciones, uno de los conceptos centrales alrededor del cuales pivotean éstas nuevas teorías es el de "autogestión", concepto que se articula con los de *responsabilidad, conocimiento y control* de sí. Todos ellos conforman el esqueleto de el nuevo modo de pensar el trabajo que nos interesa indagar.

El esquema disciplinario de la empresa taylorista normativa y normalizadora se encuentra casi agotado como modo de gestionar el orden y la eficiencia; en su lugar, van adquiriendo mayor relevancia técnicas de management más asociadas a otra tecnología de poder (que también articulaba el taylorismo, aunque de un modo menos preponderante), la del *poder de pastorado*.

Aquí nos interesará particularmente la técnica del *coaching ontológico*. Esta es una técnica de gerenciamiento que se basa en la difusión de libros y seminarios orientados a lograr mayor flexibilidad de parte de los managers o líderes de las empresas. Más que una técnica de administración podemos hablar de metaadministración, puesto que se trata de una práctica y un discurso fundamentalmente orientado para que los managers aprendan a administrar más eficientemente los “recursos humanos”. Si, como vimos en el apartado anterior, la función del manager es comparable a la del pastor, el *coach* ontológico sería una suerte de pastor de pastores.

Pero, ¿qué es el management ontológico? Para definir esta práctica veamos algunas de las explicaciones que dan los involucrados en su difusión:

“El Coaching Ontológico es una dinámica de transformación personal mediante la cual las personas y organizaciones revisan, desarrollan y optimizan sus formas de estar siendo en el mundo. Se presenta como una conversación que crea una nueva cultura y no como una técnica dentro de la cultura subyacente.

En un proceso de Coaching Ontológico el crecimiento ocurre en el dominio del Ser, a través de un *aprendizaje transformacional que cuestiona con respeto los modos tradicionales de percibir e interpretar*, donde las personas y los equipos interrumpen sus patrones de conducta y comportamiento habituales, para *comenzar a operar con mayor creatividad, protagonismo y proactividad; generando competencias emocionales, del hacer, del pensar y de la comunicación*. (definición hallada en [www.creaser.com.ar](http://www.creaser.com.ar) , itálica nuestra)

“El coaching no es aconsejar, dirigir o enseñar. Involucra producir un cambio en la forma en que el coachee observa su medio ambiente y sus circunstancias. Un principio básico en nuestro trabajo es que las acciones de las personas son siempre correlativas a como perciben una situación. Dado que coaching por definición es acerca de producir acciones sin precedentes, es necesario cambiar la forma en que las personas observan las situaciones. *Este tipo de cambio es paradigmático u ontológico y es alcanzado cuando las personas aprenden nuevas prácticas.* Las fuentes principales en filosofía y ciencia en las que se basa la Ontología de lenguaje, son los trabajos de Heidegger, Austin, Searle, Flores, Spinoza y Maturana.” (definición encontrada en [www.escuelaliderazgointegral.com.ar](http://www.escuelaliderazgointegral.com.ar), la itálica es nuestra)

Cómo vemos, se trata fundamentalmente de una técnica de aprendizaje que se propone operar sobre los “modelos mentales” de una organización y de sus managers.

El basamento teórico más inmediato de estas técnicas viene dado por la teoría inaugurada, entre otros, por Rafael Echeverría bajo el nombre de “ontología del lenguaje”. Este discurso se inspira en (interpretaciones de ) Nietzsche, Heidegger, Maturana, Heráclito y las teorías vinculadas a lo que se denominó “giro lingüístico”, en particular la teoría de los actos de habla de Austin y Searle.

Echeverría parte de la crítica efectuada a la metafísica occidental por los diversos autores citados, y propone comprender la existencia como un constante devenir. Este ser en constante devenir va siendo construido mediante la *configuración del lenguaje*. A partir de allí, el autor chileno, se orienta a desarticular la ideas de juicios de verdad fundados en una visión esencialista de la realidad, a fin de comprender que los juicios *construyen* mundos y posibilidades. La capacidad generativa del lenguaje configura, también, *al sujeto* (Echeverría 2001, p. 36).

El primer principio de la ontología del lenguaje es que no sabemos cómo son las cosas, sino tan sólo como las observamos e interpretamos. A partir de esto, el *coaching* ontológico como práctica inspirada en esta teoría, supone que mediante la observación de las interpretaciones de los individuos puede arribarse a conocer la forma particular de ser (estar siendo) del observador, de modo que se puede llegar a transformar estas interpretaciones en caso de que sean poco satisfactorias para el sujeto y apaciguar el sufrimiento innecesario que se genera en el lenguaje (Echeverría, 2001, p. 65, *italica nuestra*)

Las técnicas del *coaching* ontológico han tenido una rápida difusión al interior del mundo empresarial y aún más allá, incluyendo organismos internacionales tales como el P.N.U.D así como organismos de la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal<sup>2</sup>.

### 1). *¿Una nueva ética de sí mismo?*

El *coaching* es un discurso y una práctica que pareciera ser un nuevo ensayo de respuesta a un problema harto conocido en el mundo de las ciencias sociales: la crisis de sentido ante la mutación de la sociedad salarial. En efecto, la búsqueda que orienta a las nuevas técnicas de management, y sobre todo a quienes acuden a ellas, es la (legítima) búsqueda de algo que logre significar no sólo el trabajo, sino también la propia existencia.

Aún más, las nuevas técnicas del management han tomado mucho de los discursos y prácticas que se articularon, sobre todo después de la segunda posguerra, como crítica y resistencia a la sociedad de consumo, a la burocratización de la sociedad y a la unidimensionalización de la existencia, cuestión sobre el que volveremos al final.

En busca de marcos que permitieran el análisis de estas nuevas técnicas, la lectura del texto foucaultiano *La hermenéutica del sujeto*, así como *Tecnologías del yo*, duplicaron la primer sensación de perplejidad. Parecía haber extrañas coincidencias entre las *prácticas de si* o *cura sui* helenística (estoicos, cínicos y epicúreos) y las del metamanagement o

*coaching* ontológico<sup>3</sup>. Por supuesto, las diferencias eran igualmente notables. Sin embargo, una frase de Foucault parecía abrir una posible línea de análisis para estos nuevos discursos y prácticas:

“El retorno a uno mismo ***contradice la renuncia a sí mismo*** de carácter cristiano-ascético, pero es un *tema recurrente de nuestra cultura en el que se intenta constantemente la reconstrucción de una ética y de una estética de uno mismo* (Montaigne, Stirner, Baudelaire, el anarquismo político Schopenhauer, Nietzsche)”. (Foucault: 1996, 1982, p. 81, la itálica es nuestra)

Este pareciera ser también el intento de parte de las nuevas tecnologías del management. (Sugerentemente, el último tomo de la obra de Kofman, que está dedicada a los principios filosóficos del metamanagement lleva por subtitulo “Cómo hacer de su vida profesional una obra de arte”).

Curiosamente, el propio Echeverría realiza un balance de su teoría de la ontología del lenguaje en la que asume una *marcada sensibilidad estoica* (Echeverría 2001, p. 307), particularmente vinculada Epicteto y su explicación de cómo las opiniones de los hombres son las que definen el mundo en que habitan y sus propia existencia. Nuestro estudio percibe otras conexiones entre ambos discursos o, mejor dicho, entre el discurso foucaultiano sobre el pensamiento helenístico, griego y latino, y el discurso de Fred Kofman sobre el management y el management ontológico. Veamos.

Foucault, en *Hermenéutica del sujeto*, estudia la *épimelai heautou* griego y helenístico y el *cura sui* latino. Allí se analiza el surgimiento, apogeo y posterior declinación de lo que denomina “inquietud de sí”, entendiendo esta como una *tecnología del yo* particular que

vinculaba verdad y sujeto de un modo muy *diverso* al que posteriormente realizaría la modernidad cartesiana.

Se trata de una *tecnología del yo* en tanto es una tecnología que “permite a los individuos realizar por cuenta propia, o 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 con el fin de alcanzar cierto estado de felicidad, pureza, sabiduría o inmortalidad*”(Foucault: 1990, p. 48, itálica nuestra); se trata de una tecnología del yo *diversa* a la que articulará luego la modernidad, en tanto el *épimelai heautou* (cuidado de sí o preocupación de sí) supone una transformación del sujeto como consecuencia y modo de acceso a la verdad, carácter que no requiere el moderno sujeto cartesiano de conocimiento cuya naturaleza lo habilita a acceder a la verdad por medio de la prosecución cuidadosa de las reglas del método, sin que esta actúe en una transformación o configuración subjetiva.

El cuidado de sí analizado por Foucault implica tres dimensiones fundamentales. La primera refiere a la asunción de una *actitud*, de un modo determinado de comportarse frente a los otros y a uno mismo; la segunda supone un *desplazamiento de la mirada* desde los otros hacia sí (sea por medio de la autoobservación vigilante sobre lo que uno piensa y sobre lo que acontece en el pensamiento o por medio de la observación del orden cósmico y del propio lugar en él); finalmente, la tercera dimensión designa la necesidad de *hacerse cargo de uno mismo*, de modificar, transformar o transfigurarse a sí mismo mediante diversas prácticas como la de la meditación y el examen de conciencia

*¿Qué transformaciones son necesarias en el propio sujeto para tener acceso a la verdad? Esta es una de las preguntas fundamentales de las prácticas vinculadas al cuidado de sí. El conjunto de los distintos caminos, experiencias y prácticas realizados por los sujetos a fin de tener acceso a la verdad es lo que Foucault denomina *espiritualidad*.*

De acuerdo a las definiciones que hemos visto más arriba, el *coaching* también propugna un aprendizaje cuya principal tarea es la de *transformar* al sujeto para convertirlo en un ser relativamente autodeterminado. Pero en un sentido muy particular.

A lo largo del tiempo en el que la cultura de sí tuvo lugar, hubo diferencias entre los diversos modos de realizar las prácticas de sí. Por ejemplo, en el caso de Platón, el famoso “conócete a ti mismo”<sup>4</sup> del oráculo de Delfos implicaba un primer paso en la propedéutica necesaria para convertirse en un sujeto capaz de ejercer el *gobierno político* de la ciudad. Esta vinculación entre el conocimiento y la práctica de sí no sólo con el *gobierno de sí*, sino también con el *gobierno de los otros* fue perdiéndose en las escuelas filosóficas posteriores, tales como el estoicismo y el epicureísmo.

Pues bien, entendemos que, aunque la vinculación entre gobierno de sí y gobierno sobre los otros no tenga, ni muchos menos, la connotación política platónica, el nuevo management propone una revinculación entre estos dos términos. *Conócete a ti mismo a fin de habilitar el “buen gobierno” al interior del proceso de trabajo, tal es la máxima del nuevo oráculo.*

Ahora bien, la búsqueda de la práctica de sí era la búsqueda de *la verdad* (del mundo y de sí mismo) como fin último (sobre todo en el caso de Platón); el modo de hacerlo podía ser a través de la reconversión de la mirada desde la exterioridad hacia uno mismo, hacia el mundo idético o mediante un estudio de la naturaleza que permitiera comprender el propio lugar al interior de un universo ordenado<sup>5</sup>. En este punto, las diferencias con las tecnologías que estamos estudiando no podían ser mayores, pues claramente no se trata de la búsqueda de la verdad “como fin último”, o al menos no en el mismo sentido; de lo que se trata es de la *búsqueda de una mayor efectividad ante un problema funcional.*

## 2) *El camino del aprendiz:*

El libro de Kofman se basa casi enteramente en la necesidad de aprender a aprender, vale decir, a dejar ir lo que denomina “modelos mentales”; estos provienen, según el autor, de

cuatro orígenes diversos (biología, lenguaje, cultura, historia personal)<sup>6</sup> y sesgan la mirada del manager a la hora de afrontar el cambio.

El interés de Kofman es demostrar que si bien los modelos mentales nos permiten responder de un modo automático ante las distintas problemáticas cotidianas, a veces estos hábitos fosilizados son peores que la ignorancia, siendo necesario proceder a desaprenderlos (ver Kofman: 2001 Tomo I p. 263,).

Aquí hay un interesante paralelismo con el aprendizaje vinculado al cultivo de sí, en este caso con su versión helenística y latina en la que la práctica de uno mismo no se impone simplemente sobre un fondo de ignorancia que se ignora a sí misma, sino sobre un fondo de error, de malos hábitos y de *dependencias establecidas y solidificadas* de las que es preciso desembarazarse. El desafío para ambas técnicas (las del cuidado de sí helenista y las del coaching) es formar un saber a partir de la aceptación del error como liberación que da la formación de un saber y un ser distintos (ver Foucault 1996 1982, p. 52).

Para el coaching<sup>7</sup>, los modelos mentales son esas deformaciones y dependencias establecidas de las que es preciso desembarazarse.

Uno de los modos en que los modelos mentales de Kofman se manifiestan es mediante las certezas, es decir, mediante la creencia de que la propia verdad es la verdad a secas. El peligro de esto es quedar atrapado en una realidad propia creyendo que es la realidad compartida, pues se permanece estancado en las viejas ideas que impiden la adaptación a los nuevos tiempos. Uno de los modelos mentales con los que hay que romper, como cabría sospechar, es el del taylorismo ( ver Kofman:2001, Tomo I, p. 274)

*No alcanza con reconfigurar el modo de organización del trabajo, es necesario proceder a una "reingeniería" completa de los modelos mentales. A tal fin hay que desarrollar lo que llama las "meta-habilidades". Estas habilidades del mayor grado de generalidad son compartidas por todos los seres humanos. Entre ellas, la más importante es la *capacidad reflexiva*, es decir, la capacidad humana de ser al mismo tiempo sujeto y objeto del análisis*

mediante un *desdoblamiento lingüístico* (“yo” “me” siento bien). En efecto, la capacidad reflexiva es la que permitirá “auto-reprogramar” (sic) ciertos patrones de pensamiento, sentimientos y conducta que atenta contra el propio bienestar.

¿Pero cómo? La propuesta de Kofman, así como la del *coaching* ontológico en general, no se contenta con la reestructuración de habilidades, o más bien, supone que el único modo de hacer este trabajo es mediante una reconfiguración total del sujeto, entendiendo que este se construye a partir de las observaciones y juicios que lo vinculan al mundo y a sí mismo (cómo vimos más arriba).

En el esquema del autor argentino-norteamericano, para actuar efectivamente en la empresa es necesario desarrollar una cantidad de conocimientos, es decir, de capacidades para actuar efectivamente produciendo resultados; el único modo de hacerlo es asumir la propia ignorancia y seguir la senda del camino del aprendiz. De lo contrario, el peligro es convertirse en un “sabelotodo” que ignora su condición, incapaz de dar una explicación coherente sobre su propio fracaso. Para este tipo de individuos lo que queda es la culpabilización de otros ante la ausencia de los resultados deseados.

El segundo paso en el camino del aprendiz es tomar de conciencia de la responsabilidad que todos tenemos sobre nuestros propios actos y sobre sus resultados. Este discurso de “*hacerse cargo de sí mismo*” presente al interior de las nuevas técnicas del management podría ser tomado como una simple reedición de la clásica culpabilización puritana, también presente en el discurso del viejo manager cuáquero. Sin embargo, creemos que no se trata solamente de eso, sino que hay además *un ideal de autonomía que sostiene la necesidad de responsabilizarse de sí*. Esto es de gran interés si recordamos que, como se dijo más arriba, una de las condiciones de la práctica de sí también era la de hacerse cargo de uno mismo.

Cuando Fred Kofman afirma que “la libertad para elegir cómo responder a una situación (responsabilidad) abre la puerta a la dimensión ética de la existencia humana” (op. cit Tomo I,

p. 143), es para sostener que aún ante situaciones de mayor vulnerabilidad y de mayor sometimiento a condiciones de acción impuestas, existe la posibilidad de ejercer libremente la voluntad. La idea de que “para actuar el ser humano debe verse como protagonista de su destino, y no como víctima de sus circunstancias”, es decir que “el supuesto de la acción es que no todo está escrito” (op. cit Tomo I, p. 106), es una idea fuerza que recorre la totalidad del libro (Kofman op.cit Tomo I, p. 148).

Partiendo de esta idea de *responsabilidad de sí*, aparecerá la de *control de sí*, incluso hasta límites inusitados y por momentos omnipotentes.

Ciertamente, aunque este se haga responsable de su propia vida e intente siempre enfrentar los “desafíos” asumiendo al máximo el control de sí, hay veces que las cosas no salen como esperábamos. Kofman no es ciego ante un mundo en permanente cambio en el que es evidente para todos que las condiciones para la acción son cada vez más complejas y que, aún ante la mejor programación para el obrar efectivo, no existe nada que nos proteja frente a la contingencia de no lograr ciertos objetivos. Decimos “no lograr ciertos objetivos” y no “fracasar” intencionalmente, ya que para el metamanager el éxito o el fracaso en el logro de un objetivo es “condicional”, en tanto depende de factores fuera del control de la persona. En cambio existe otro tipo de éxito, “incondicional”, que denomina “trascendente” (ver Kofman: 2001 Tomo I p. 137)

En tanto el “éxito condicional” ha dejado tan a la deriva a los sujetos del fin del milenio, parece necesario buscar al interior de las empresas un nuevo modo de valorización y afirmación del sujeto. *Ya no es sostenible la lógica puritana de acceso al estado de gracia en función de los frutos del propio trabajo; seguir sosteniéndolo es profundamente corrosivo para el carácter y poco efectivo a la hora de organizar una empresa. Pero seamos claros, para Kofman y para todos los popes del nuevo management, “es crucial comprender que no hay contraposición entre éxito y paz” (ídem Tomo I, p. 141).*

Sobre este modo de lidiar con el fracaso, es interesante notar que, a pesar de las innovaciones vinculadas al trabajo en equipo como nuevo modo de organización del trabajo (ohnismo y sistema socio-técnico), la propuesta planteada ante la crisis de sentido del trabajo es profundamente individualista (e idealista en el sentido propio del término). Probablemente esto se deba a la fragilidad real de estos equipos. En lugar de ensayarse resoluciones que incluyan alguna forma de colectividad, lo que aparece es el ideal de *autarquía* en el sentido más pleno, es decir, como prosecución de un estado en el que no se tienen necesidad de nadie más que de sí mismo. De este modo en el discurso del coaching aparece también una propuesta de *salvación* en algún punto homologable a la del cuidado de sí helenístico. Al igual que en este último, la salvación propuesta sería una actividad permanente del sujeto que encuentra su recompensa en cierta relación consigo mismo de transformación permanente; un estado de satisfacción en el que se tiende a no necesitar de nadie más (ídem, Tomo I, p.94).

El control de sí, dijimos, se vincula estrechamente con *la auto-observación*. Para descubrir la verdadera naturaleza del ser (estar siendo) el manager debe emprender el camino del conocimiento. Este sendero es similar a la estructura del camino del héroe presente en diversos relatos folklóricos. Según la comparación del coach ontológico de lo que se trata es de lograr un encuentro- transformación subjetiva ante un conflicto que se desata repentinamente. Irse, perderse, para luego encontrarse siendo y no siendo el mismo, de esto se trata el aprendizaje (ver ídem Tomo I p. 175) Claramente, para el autor, encontrarse no será una acción más o menos contingente, por el contrario, implicará la organización de una auto-observación y de lo que el autor denomina self-accountability (sic), es decir, el dar cuentas por el propio comportamiento para realizar una *administración de sí mismo*, vinculada a las formas de examen de uno mismo.

Esta administración no sólo debe regular la relación con uno, sino también con los otros, ya que, como hemos dicho más arriba, la máxima de esta técnica es la de *gobiérnate a ti mismo para poder gobernar efectivamente a los otros en el trabajo*. En este sentido, aprender a manejar las propias emociones es una propedéutica necesaria para lograr manejar la de otros (ver Kofman: 2001 III, p. 147).

Queda claro que aún cuando la máquina panóptica haya sido, o este siendo, desarmada, la mirada no deja de penetrar en lo más profundo de la subjetividad, e incluso con mayor profundidad que antes. Difícilmente encontráramos al cuáquero Taylor tan preocupado por las emociones de sus *gangs*. Esto último ayuda a sostener la hipótesis de que el *nuevo management refuerza las relaciones de pastorado, puesto que el lazo que intenta establecer entre los trabajadores y los cuadros directivos es mucho más personal y moral. Las jerarquías parecen desdibujadas*.

Curioso destino el del capitalismo que comenzó por despersonalizar las relaciones de producción mediante el salario para “redescubrir”, unos siglos después, la potencialidad que ciertos vínculos personales pueden tener a la hora de maximizar la eficiencia. La motivación externa ya no alcanza, *la búsqueda de la bendita motivación interna es la que pareciera articular esta reconfiguración de las relaciones laborales* (ídem: Tomo III, p. 67).

### 3) *En busca de la identidad flexible, un arnés para el alma.*

Pero ¿cuál es la identidad cuya búsqueda organizan el coaching ontológico y las prácticas que con este se emparentan? El modo en que se piensa esta identidad es, obviamente, *flexible*, por cuanto no se trata de que uno se apegue a cierta imagen fija de su persona (este apego conllevaría dificultad para cambiar) Lo que actualmente necesitan las empresas de parte de sus managers es una “gran seguridad y *autoestima* para poner el amor en juego, para *ponerse a sí mismo en juego*” (ídem Tomo III, p. 270, itálica nuestra).

¿Cómo lograr estas cualidades? Los sistemas de incentivos externos probados por el taylorismo generan, como máximo, el cumplimiento con las tareas, pero en mercados volátiles y globalizados la sumisión no alcanza para tener éxito, es necesaria la creatividad y la pasión de gente dispuesta a asumir riesgos (ídem, Tomo III, p. 255) .El coaching ontológico y el metamangement están comprometidos con el objetivo de lograr tales cualidades. Pero, ¿cómo garantizar la “seguridad espiritual” necesaria para no sentirse fracasado cuando ciertos cursos arriesgados de acción fallan constante y cotidianamente en el mundo flexible? ¿cómo no vivir estos fracasos condicionales como amenazas a la propia autoestima? ¿Cómo convertirse en un ser *automotivado*?. La respuesta que articula Kofman, basada en la lectura de Alan Watts y de David White, plantea la necesidad de convertirse en un *optimista espiritual*, vale decir, operar “desde un estilo explicativo que predispone a ver la vida como una *aventura del alma* , como un camino trascendente hacia la sabiduría y realización de sí” (ídem Tomo III, p. 299, itálica nuestra)

La vida como prueba era un tema muy difundido al interior de la “cultura de sí” que abarcó los dos primeros siglos de nuestra era. De los cínicos, por ejemplo, se decía que eran exploradores que salían a enfrentar a los peores enemigos para regresar a la morada y desmitificar los peligros. La prueba no tenía, en principio un sentido más allá de sí mismo; la pregunta por su sentido sería más bien un cuestionamiento que preocuparía al cristianismo. Para Koffman, la actitud “aventurera” sirve como un “arnés” trascendental que nos mantienen a salvo a través de las pruebas y tribulaciones a las que debemos enfrentarnos. Esta visión permite además el acceso a la autarquía, pues “desde el alma uno no necesita confiar que los demás, o el mundo, van a funcionar como uno quisiera. Tiene confianza en sí mismo, en el sí mismo más profundo llamado “alma” Confía en su capacidad para responder honorablemente a los desafíos que encuentra y hasta en la peor de las derrotas, redimir la experiencia como material para el aprendizaje”(p. 301).

Este estado de *autarquía* , *ataraxía* y de *insight* casi místico es el final del camino del aprendiz.

## II. La maniática reversibilidad táctica de los discursos

Auto-conocimiento, auto-responsabilización- auto-control, auto-examen, auto-administración de sí, autonomía. El metamanager suele utilizar un concepto que, para él, engloba todos los anteriores: autogestión. Extraña palabreja para escuchar de labios de un manager, hasta donde sabíamos el discurso de la autogestión fue, históricamente, un discurso de la resistencia. Pero no debería extrañarnos tanto, Foucault ya nos contó de la manía polivalente de los discursos.

En un estudio de 1980 Henri Arvon se ocupa de hacer una suerte de genealogía tanto de las prácticas como de los discursos vinculados a la autogestión. Según plantea en las primeras páginas del texto esta cuestión surgió al interior de los debates socialistas y anarquistas y de las luchas obreras; se trata de una “toma de conciencia” de la heterogestión a la que fueron sometidos los trabajadores a medida que la fábrica reemplazó al taller.

Antes que Taylor hubiera escrito los principios del management científico, Fourier y Proudhon habían sentado las bases para un largo debate que acompañaría la historia del anarquismo , del socialismo utópico y del marxismo. Proudhon, tatarabuelo de las modernas teorías de la autogestión, entendía que el socialismo no debía recostarse en teorías gubernamentalistas que centralizaran la administración y la organización del trabajo en manos del Estado; hacerlo impediría que el ámbito de la producción se convirtiera en un espacio de realización del hombre a partir de un proceso de reapropiación que hiciera inteligible la propia tarea en términos de creación, vinculándola al proceso productivo general de la sociedad (*desalienación*). Este objetivo sólo podría ser logrado si los operarios tomaban el poder de *decisión* y *organización* de sus propias tareas .

Es interesante retomar la explicación de Coriat (1994, 1979) según la cual la década del '70 fue testigo de un fuerte desafío a la organización del trabajo entonces reinante (el taylorismo y el fordismo) como modo *dominio obrero*. Muestra de ello fue el crecimiento de las huelgas, el incremento del ausentismo, el aumento de desperdicios por descuidos en el puesto de trabajo y, finalmente, por el turn-over<sup>8</sup>. Esta crisis en el dominio de la fuerza de trabajo no fue tan solo política, puesto que también generó supercostos para el capital.

Un de los aspectos centrales contra los que se levantaba esta resistencia era la monotonía cotidiana, producto de la división parcelaria de las ocupaciones y de la heteronomía a la que estaban sometidos los obreros en la relación con su propia actividad productiva.

Es a partir de este problema puntual que van a volverse funcionales las prácticas y los discursos vinculados a la autogestión, puesto que una de las respuestas principales ensayadas para dar respuesta a la crisis del trabajo va a ser la de pensar al revés: donde Taylor había establecido heteronomía, individualización y parcelación en funciones, habrá ahora autonomía relativa, trabajo en equipos y flexibilidad en la asignación de tareas.

Ya a partir de los desarrollos de Ohno en la década del '50 empieza a escribirse otra parte de la historia de la "autogestión" muy distinta a la de la comuna de 1871, los soviets de 1905, los kibutzim que nacen en 1921 o los consejos obreros de la revolución húngara de 1956.

Esa *otra* historia nos hace recordar la advertencia foucaultina de "concebir el discurso como una serie de segmentos discontinuos cuya función táctica no es uniforme ni estable (...). No hay que imaginar un universo del discurso dominante y el dominado, sino como una multiplicidad de elementos discursivos que pueden actuar en estrategias diferentes (...) Los discursos, al igual que los silencios, no están de una vez por todas sometidos al poder o levantados contra él. Hay que admitir un juego complejo e inestable donde el discurso puede, a la vez, ser instrumento y efecto del poder, pero también obstáculo, tope, punto de resistencia y de partida para una estrategia opuesta" (Foucault 2000 1977, pp. 122 y 121).

En nuestro caso diríamos que un discurso que ha nacido como punto de resistencia y de partida para una estrategia opuesta a la organización del trabajo puede ser (y de hecho fue) resignificado y “apropiado” por el Estado o las empresas (y los organismos internacionales de crédito<sup>9</sup>) a fin de *reconstruir* la organización impugnada y debilitada, en parte, por él mismo, en tanto estaba articulado al interior de una estrategia más global de resistencia. En efecto, algunos Estados supieron reconfigurar, tempranamente, la organización del trabajo en lo que hacía a los modos de toma de decisiones al interior de la fábrica , atendiendo no sólo a la necesidad de dar respuesta a las resistencias sino también al objetivo de acrecentar la eficiencia y la productividad. Tal fue el caso alemán, que en 1951 promulga una *ley de participación obrera* al interior de las industrias mineras y siderúrgicas<sup>10</sup>.

La historia más reciente de la autogestión en la versión *nuestra*, pero también en la *otra*, comienza a tomar mayor relevancia a fines de la década del ´60, en particular con la explosión autogestiva que significó el Mayo Francés. En este movimiento fue fundamental la reorientación de las reivindicaciones sindicales francesas en un sentido de mayor intervención de los trabajadores en las decisiones que los afectaban. Fue la cuna de lo que Arvon denomina “socialismo autogestionario”, un movimiento principalmente antiautoritario, pues tenía “la confusa aspiración de (...) sustituir un centralismo opresivo de origen jacobino y una burocracia todopoderosa, propia del modelo stalinista tradicional, por organismos políticos y económicos descentralizados en los que fuese lícito asumir de nuevo la existencia total, tomar a cargo el destino, en una palabra “significar” una vida que se ha hecho absurda en pos de una doctrina global que pueda traducirla en términos claros” a cuyo efecto “la autogestión se presta maravillosamente” (Arvon 1982 1980, p. 38). Pero no sólo París se convulsionaba ante los jóvenes que ganaban las calles pidiendo más poesía y menos examen. La generación que había crecido bajo el “Estado de Providencia”,

que desconocía las grandes depresiones económicas y que nada recordaba de las guerras, aparece en escena alrededor del mundo, de modo diverso y en algunos casos hasta antagónico.<sup>11</sup>

En los países centrales empezaron a darse una serie de luchas que cuestionaban el *status* de individuo. Foucault las describió diciendo que “por una parte, sostienen el derecho a ser diferentes y subrayan todo lo que hace a los individuos verdaderamente individuales. Por otra parte, atacan todo lo que puede asilar al individuo, hacerlo romper sus lazos con otros, dividir la vida comunitaria, obligar al individuo a recogerse en sí mismo y atarlo a su propia identidad de un modo constructivo. Estas son luchas (...) contra el gobierno de la individualización”. Estas luchas, dirá Foucault, se mueven en torno al problema de la identidad, rechazando las abstracciones estatales, científicas y disciplinarias que determinan qué es uno más allá de quién es uno (Foucault 1988, p.230).

Entre estas luchas por la subjetividad estuvieron los hippies, que aportaron a la historia de la autogestión la experiencia comunal realizada tanto en San Francisco como en Nueva York durante la segunda mitad de la década de los '70. Inspirados en ideas que revalorizaban el contacto con la naturaleza y la cooperación voluntaria se formaron diversas comunas cuyos miembros se conocieron como *diggers*.

Cómo experiencia autogestiva, sin embargo, no brindaron grandes novedades en relación con otras experiencias como la israelí, aunque quizás sí en algunos aspectos referidos a la moral sexual. Es por ello que las características de esta experiencia serán aquí relativamente poco importantes.

Sin embargo, entendemos que para comprender el surgimiento de las nuevas técnicas del management no alcanza con entender el contexto de la crisis mundial, el surgimiento de nuevas tecnologías de la organización industrial, los antecedentes que estas registran, la vinculación con el discurso y las prácticas autogestivas y su posterior resignificación por

parte del Estado. Como vimos más arriba, el management ontológico tiene su “filosofía” y nuestra hipótesis es que esta se haya profundamente vinculada con algo que podría llamarse “filosofía hippie”, entendiendo que esta fue un ensayo de respuesta ante la crisis de sentido que azotó al capitalismo en el período de la segunda posguerra y la guerra fría.<sup>12</sup>

La civilización occidental había mostrado su peor cara en Hiroshima y Nagasaki ; el “american dream”, que Estados Unidos había importado en lata al resto del mundo, se había convertido más bien en una pesadilla. Y entonces, un grupo de jóvenes comienza a denunciar el sin sentido de la sociedad moderna y el vacío que anidaba en el consumismo compulsivo. La estandarización y la normalización eran el blanco de su furia; la tiranía de la máquina debía llegar a su fin para construir un mundo “más humano” en el que pudieran desarrollarse las capacidades individuales. La búsqueda de la libertad se orienta *hacia el interior*, como refugio ante la incerteza de un futuro en el que el botón rojo puede ser pulsado a cada instante. El socialismo, por su parte, no traía la esperanza de otro tiempo, los horrores estalinistas que inspiraron a George Orwell eran tan terribles como la trampa del consumismo vacío.

Allen Ginsberg<sup>13</sup>, devoto admirador de Walt Whitman y William Blake, se refería, en su primer poema *Howl* (1955), a las grandes metrópolis modernas de un modo dramático que ilustra claramente el espíritu de los primeros hippies:

Moloch! Moloch! Robot apartments! invisible suburbs! skeleton treasuries! blind capitals!  
demonic industries! spectral nations! invincible madhouses! monstrous bombs!<sup>14</sup>

Ante el dios infernal que se devora a sus propios hijos, la generación *hippie* intentará el camino de la búsqueda de la *libertad interior* y la *expansión de la conciencia*. Uno de los caminos ligados a ello fue el de los experimentos con benzacalina y marihuana; pero, más

interesante aún, fue la puerta que esta generación abrió hacia oriente. La crítica a los horrores de la civilización occidental llevó a estos jóvenes a interesarse por las filosofías del budismo y el hinduismo como modo de poder reconstruir un sentido que resignifique la propia existencia. Así, mientras sus padres organizaban las guerras contra los pueblos asiáticos, los jóvenes revalorizaban el legado cultural de estas tradiciones milenarias. Así, a partir del impulso orientado a la búsqueda mística de sí, se organizaron peregrinaciones a la India o a comunidades de los pueblos originarios americanos. Entendemos que esta exploración de los primeros hippies constituyeron otro de los modos en que se manifiesta la recurrente búsqueda de *reconstrucción de una ética y de una estética de uno mismo* de la que habla Foucault, siendo este el motivo por el cual Fernando Flores pudo compararlos con los primeros cristianos o los cínicos de la secta del perro. Ni anarquistas, ni socialistas, sino extraña mezcla de espiritualidad y rebeldía, los hippies plantearon, de manera fragmentaria y desordenada la necesidad de reconfigurar el sentido “perdido” desde una premisa básica: el nuevo orden debía partir de la *revalorización de la individualidad*, de la *autonomía*, la espontaneidad y del sentido creador.

El hippismo no fue una ideología coherente que propusiera un modo de transformar la sociedad, parece más bien, una corriente de ideas que intenta superar la monotonía de la vida cotidiana mediante una *huída* en el que se niega la participación de los convencionalismos sociales, pero no se los enfrenta (quizás por eso han sido comparados a los cínicos). “Incluso cuando promueven una “comunidad”, dice da Silva Pontes, son mucho más naturalistas que revolucionarios, recludos hacia una sociedad tribal en lugar de sobrepasar la sociedad que procuran negar” (1984, p. 18).

Los hijos del sol reunidos en Haight-Ashbury, a las afueras de San Francisco, fueron más y más cada año. Jóvenes *drop-outs*, o fugitivos, huían de sus casas para unirse a los jóvenes melenudos. A medida que el movimiento creció fue prevaleciendo el aspecto de “rebelión contra el mundo adulto” y fue perdiéndose el aspecto más intelectual y filosófico que había

caracterizado a los pioneros. La guerra de Vietnam, la lucha por los derechos civiles, el despertar de los jóvenes nortamericanos al terrorismo de la política exterior de los EE.UU, las manifestaciones multitudinarias que hacían temblar a las agencias de seguridad, todo esto fue perdiendo incidencia al interior de la juventud revoltosa que estaba más interesada en “pasar bien el verano”.<sup>15</sup>

### III. Consideraciones finales:

“ A juicio de Baxter, la preocupación por la riqueza no debía pesar sobre los hombros de sus santos más que como ‘ un manto sutil que en cualquier momento se puede arrojar al suelo’. Pero la fatalidad hizo que el manto se trocase en férreo estuche. El ascetismo se propuso transformar el mundo y quiso realizarse en el mundo; no es extraño, pues, que las riquezas de este mundo alcanzasen un poder creciente y, en último término, irresistible sobre los hombres, como nunca se había conocido en la historia. El estuche ha quedado vacío de espíritu, quién sabe si definitivamente.” (Weber: 1996, 1901 pp., 193, 194)

El puritanismo ascético conformó el *ethos* gracias al cual el capitalismo pudo desarrollarse. Articulado con él nacieron las disciplinas ( como el taylorismo), que también fueron relevantes para el desarrollo del capital. Entre todos constituyeron la fábrica-prisión y al obrero que desde su interior era cada vez más dominado por la máquina, a punto de convertirse en uno más de sus engranajes.

El apogeo de esta organización del trabajo, que era a la vez un modo determinado de constitución subjetiva, fue el Estado Providencia. Sin embargo, este sería también el principio de su crisis y posterior caída. Desde dentro y fuera de la fábrica se escuchaba el rumor de quiénes estaban intoxicados de monotonía. La seguridad social, el aumento descomunal del consumo y la previsibilidad del futuro comenzaba a sentirse como cadenas más que como conquistas. Luego, el mundo explotó.

Frankfurt, los beatniks, las protestas contra la guerra de Vietnam, la autogestión yugoslava, la revuelta en los países soviéticos y el Mayo Francés convivieron con luchas del tercer mundo que, más que orientarse hacia lo que Foucault denominaba “el gobierno de los individuos”, estaban urgidas de liberación nacional.

El capital también estaba viviendo épocas de cambios. La crisis que describimos más arriba mostraba que el modelo de expansión industrial basado en una demanda masiva y estandarizada debía ser transformado. Además, la fuerza de trabajo era cada vez más difícil de dominar, puesto que el ausentismo, el turn-over y los descuidos del trabajo, eran modos en los que cotidianamente los trabajadores resistían la máquina taylorista infernal cuyo peso les era insoportable. El ojo disciplinario omnicomprensivo y omniabarcador era amenazado por nuevas formas de pequeños ilegalismos populares que ya no podían ser contenidos por el temor a la predestinación.

Aunque muchos creyeron que los fogonazos de la lucha anunciaban el fin de la explotación y la dominación, ocurrió otra cosa: hubo un (re)descubrimiento de otras técnicas de poder y de otras tecnologías del yo. En la fábrica y los lugares de trabajo se comenzó un proceso de personalización del vínculo entre los trabajadores y la gerencia, una “revalorización” del componente “humano” y una “democratización” de las decisiones.

Por supuesto, como hemos visto, esto no implica que se haya relajado el control sobre la conducta de los trabajadores. Por el contrario, el nuevo panóptico (instalado ahora en la propia cabeza de los sujetos) ilumina con una luz nunca antes vista.

La historia de las nuevas técnicas de management, así como de la gran variedad de nuevas tecnologías del yo que articula la cultura de la “auto-ayuda”, es un maravilloso ejemplo de la reversibilidad táctica de los discursos.

Pareciera que el capitalismo ha salido, nuevamente, a la búsqueda de su espíritu perdido. Pero la ética de la profesión abnegada, basada en la idea de continuidad y permanencia, no sirve ya a su propósito. El capitalismo flexible necesita de una ética del riesgo, que permita

sostener subjetivamente a los individuos al tiempo que los arroja constantemente a la incertidumbre.

La fuente de esta nueva ética es múltiple va desde Nietzsche, Heidegger, Austin; Heráclito y los estoicos, hasta los hippies y los soviets. Al parecer una de las figuras que se toman como ejemplos de liderazgo en los seminarios del nuevo management es la del Che Guevara.

Parece que, cuando en las películas de Hollywood nos dicen que todo lo que digamos podrá y será usado en nuestra contra, la cosa va en serio.

## Bibliografía:

- Avron, Henri: La autogestión México, Fondo de Cultura Económica
- Charron, Elisie y Freyssenet, Michel: “La producción reflexiva en la fábrica Volvo de Uddevalla”, sin datos de edición
- Coriat, Benjamín (1991) : Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa Buenos Aires, Siglo XXI
- Coriat, Benjamín (1994 1979): El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa México, Siglo XXI
- Coriat, Benjamín (1994 1993): “Taylor, Ford y Ohno. Nuevos desarrollos en el análisis del ohnismo, en Estudios del Trabajo, Número 7, Primer Semestre de 1994
- Echeverría, Rafael (2001 1994): Ontología del lenguaje, Buenos Aires, Granica
- Flores, Fernando (1970): Los hippies, Editorial libros básicos
- Foucault Michel (1991): “Seguridad social: un sistema finito frente a una demanda infinita”, en Saber y Verdad , Madrid, Editorial La Piqueta
- Foucault, Michel (1981 1978): "La gubernamentalidad", en Foucault, Michel y otros, Espacios de poder, Madrid, La Piqueta
- Foucault, Michel (1990): Tecnologías del yo y otros textos afines, Barcelona, Paidós
- Foucault, Michel (1991 1975): Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión, Buenos Aires, Ed. Siglo XXI
- Foucault, Michel (1992): Microfísica del poder, Madrid, Ediciones La Piqueta
- Foucault, Michel (1996 1982): La heremnéutica del sujeto, Buenos Aires, Editorial Altamira
- Foucault, Michel (1999 1976): Historia de la sexualidad. Tomo I y Tomo III, México, Siglo XXI.

- Foucault, Michel (2001 1982): La heremnéutica del sujeto , Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica
- Kofman, Fred (2002): Metamanagement. La nueva conciencia de los negocios, Buenos Aires, Granica
- Lancelot, Michel (1972 1968): Los hippies. Quiero ver a Dios de frente, Buenos Aires, Editorial Emecé
- Marx, Karl (1965 1864): “La llamada acumulación originaria”, en El capital Tomo I, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica
- Rodríguez de Rivera, José (1999): La Teoría de los Sistemas Socio-Técnicos, en [http://www2.uah.es/estudios\\_de\\_organizacion/temas\\_organizacion/teor\\_organiz/sistema\\_%20sociotecnico\\_trist.htm](http://www2.uah.es/estudios_de_organizacion/temas_organizacion/teor_organiz/sistema_%20sociotecnico_trist.htm)
- Da Silva Pontes, Cleber (1984): Movimientos de Contestacao social: História e Análise de un Movimento. Angry young men, beatniks, hippies. traducción nuestra , Río de Janeiro, Editorial Achiemé
- Taylor , Frederick Winslow (1911): The principles of scientific management, traducción nuestra, en <http://www.marxists.org/reference/subject/economics/taylor/principles/index.htm>
- Tyssen, Theodore (1996): Manual de iniciación en el Management (Barcelona, Granica)
- Weber, Max (1996 1905): La ética protestante y el espíritu del capitalismo (Buenos Aires, Editorial Entrelíneas)

<sup>1</sup> Por cuestiones de espacio y tiempo no podremos aquí dar cuenta detallada de estas transformaciones (ver Coriat: 1991 y 1994 y 1993).

<sup>2</sup> Para abordar el estudio de esta técnica nos hemos centrado principalmente en un libro de tres tomos (*Metamanagement. La nueva conciencia de los negocios*) escrito por Fred Kofman. La elección del libro estuvo orientada por varias cuestiones: en primer lugar, es el libro de cabecera de una de las escuelas argentinas de metamanagement (Ecomanagement), y aparece citado (aunque no explícitamente) en las páginas web de otras escuelas; además, se trata de un libro extenso que está a medio camino entre los manuales de administración de empresa y los libros de difusión masiva, tomando conceptos tanto unos como de otros; por último, el libro fue escrito por un economista argentino que actualmente vive en la costa oeste de EE.UU, donde estas prácticas han tenido mucha difusión.

<sup>3</sup> Tomamos al metamanagement del que habla Fred Kofman y al coaching ontológico como sinónimos, dadas las razones expuestas más arriba.

<sup>4</sup> Foucault explica que el “conócete a ti mismo” originalmente vinculado a la inquietud de sí, fue perdiendo importancia en los continuadores helenísticos y romanos. Sin embargo, la modernidad quedó mucho más prendida del precepto platónico que de las interpretaciones helenística y romanas posteriores, en las que se acentúa el aspecto de *práctica* de la inquietud de sí. Mencionamos este punto pero no lo desarrollaremos con mayor profundidad.

<sup>5</sup> El estoicismo aún cuando intentara la búsqueda la verdad, entendía el conocimiento como conocimiento *útil* que permitía el obrar efectivo en la vida bajo ciertas normas “de vida” a las que se adscribía. El conocimiento útil era aquél que permitía una transformación en el *ethos*, en el modo de comportarse en el mundo. Recordemos, que la pregunta de cómo conducirse en el mundo es fundamental para las filosofías vinculadas al cuidado de sí, siendo que de lo que se trataba era de cubrir el espacio del que ni la leyes de la ciudad ni el nomos metafísico podían dar cuenta.

<sup>6</sup> Es interesante marcar la total heterogeneidad de las fuentes utilizadas para dar cuenta de cada uno de los filtros. Para hablar de los filtros biológicos recurre a la teoría de sistemas de Maturana (autor hiper-citado por las páginas web del coaching ontológico); para hablar de los filtros del lenguaje se recurre a Lacan y la idea de que más que hablar lenguaje somos hablados por el; a la hora de dar cuenta del filtro cultural se recurre a una experiencia de corte conductista que intenta explicar la noción de tabú<sup>6</sup>; y, finalmente, los modelos conformados por la historia personal son explicados a partir de una especie de psicoanálisis de bar, más parecido al sentido común (si alguien creció en la pobreza puede creer que los únicos que se preocupan por los pobres son los socialistas, mientras que alguien que creció al interior de una familia conservadora puede pensar que votar a los conservadores es la única alternativa sensata).

<sup>7</sup> Cuando nos referimos al metamanagement, disciplina inaugurada por Kofman, también hablamos del coaching ontológico, puesto que Kofman es un coach.

<sup>8</sup> Abandono de los puestos de trabajo, generalmente sin previo aviso, para pasar a emplearse en otra empresa.

<sup>9</sup> La vinculación entre las prácticas autogestivas y el discurso *empoderador* de los organismos internacionales es uno de los temas actualmente investigado por un equipo de investigación bajo la dirección de la Profesora Susana Murillo en el Centro Cultural de la Cooperación, en el que participo. El nombre de la citada investigación es “Estrategias discursivas de la dominación: del par ‘normal- patológico’ al paradigma ‘inclusión- exclusión’” .

<sup>10</sup> A partir de esta ley, los trabajadores debían participar en el consejo de vigilancia y en el comité de dirección. Algunas de las decisiones en las que tendrían participación serían las de contratación despidos colectivos, las relacionadas a innovaciones en los métodos de trabajo, a transferencias de la empresa y a problemas económicos por los que atravesara la empresa siempre y cuando estos tuvieran alguna significación en la carrera de los trabajadores.

<sup>11</sup> Es evidente que el tono festivo de las rebeliones estudiantiles en los países centrales, era muy distinto a las tragedias que se gestaban en los países periféricos del tercer mundo. Una periodista dijo alguna vez que ellos (los jóvenes luminosos de París) pusieron la comedia y que nosotros (por ellos, los jóvenes estudiantes y obreros luminosos de Córdoba) pusieron la tragedia.

<sup>12</sup> La historia de los hippies comienza en Inglaterra bajo otro nombre el de los *angry young man*. Sin embargo por cuestiones de espacio no podemos dar cuenta de esta historia ver Da Silva Pontes, Cleber (1984).

<sup>13</sup> Ginsberg era hijo de un poeta socialista moderado y una nudista comunista radicalizada; estuvo marcado por la internación de su madre en una clínica psiquiátrica en la que fue, finalmente, lobotomizada. El tema de la locura es un asunto relevante al interior de la literatura beat, en particular, por cierta mirada anti-psiquiátrica que cuestionaba los métodos de internamiento

<sup>14</sup> La traducción-traición sería: “¡Moloch! ¡Moloch! ¡Departamentos robóticos! ¡Suburbios invisibles! ¡Tesoros de esqueletos! ¡Capitales ciegas! ¡Industrias demoníacas! ¡Naciones espectrales! ¡Manicomios invencibles! ¡Bombas monstruosas!.

Moloch era una deidad a la que se hace referencia en el antiguo testamento: “No habrás de dar tus hijos al fuego en sacrificio a Moloch, y así profanar el nombre de tu Dios” (Lev. 18:12).

<sup>15</sup> En relación a este problema en 1967 se organizó, en San Francisco, el “funeral hippie” y muchos de los miembros del *beat generation* desconocieron a estos jóvenes que sólo buscaban pasarla bien.