

XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2019.

Arte de gobierno neoliberal en la sociedad de empresa.

Florencia Codevilla.

Cita:

Florencia Codevilla (2019). *Arte de gobierno neoliberal en la sociedad de empresa. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-023/398>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Arte de gobierno neoliberal en la sociedad de empresa: un estudio de caso

Eje 4: Poder, conflicto, cambio social. Mesa 70: Relaciones de poder en el neoliberalismo

Florencia Codevilla (f.code@hotmail.com)

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales

XIII Jornadas de Sociología. Las cuestiones de la Sociología y la Sociología en cuestión.

Resumen

En la actualidad la cultura neoliberal gobierna diferentes ámbitos de la vida social. El arte de gobierno neoliberal, entendido como el despliegue de estrategias de conducción de conductas, desarrolla procesos de construcción de subjetividades en función de la garantía de la libertad de mercado. Es decir, en función de la reproducción de las relaciones de producción capitalistas. En esta ponencia analizaremos cómo operan dichas formas de gobierno en el ámbito empresarial, que dan cuenta de la construcción de objetos que podemos identificar como claves en el ejercicio de gobierno neoliberal. Se partirá de la hipótesis de que, a partir de la implementación de determinadas prácticas, reglas, códigos de conducta y valores morales presentados en los documentos elaborados, operan formas de gobierno que tienden a neutralizar la contradicción capital-trabajo.

Palabras clave: neoliberalismo – empresa – cultura – subjetividad – libertad.

Arte de gobierno neoliberal en la sociedad de empresa: un estudio de caso

Introducción

El arte de gobierno neoliberal, entendido como el despliegue de estrategias de conducción de conductas, desarrolla procesos de construcción de subjetividades en función de la garantía de la libertad de mercado (Foucault, 2007 [2004]). Es decir, en función de la reproducción de las relaciones de producción capitalistas. En la presente ponencia analizaremos la configuración de ciertos objetos que podemos identificar como claves para el ejercicio de gobierno neoliberal en base a una serie de documentos de la compañía Education First (en adelante EF). Mediante de este estudio de caso intentaremos aportar a la caracterización del modo en que operan las formas de gobierno neoliberales en el ámbito empresarial. Las pregunta-problemas que guiarán nuestro análisis serán: ¿qué conductas y valores se incita a adoptar y abandonar en los empleados de EF a partir del documento “Blue Book”? ¿Qué continuidades y desplazamientos pueden encontrarse entre esas conductas y valores y las que caracterizan al arte de gobierno neoliberal? Se partirá de la

hipótesis de que, a partir de la implementación de determinadas prácticas, reglas, códigos de conducta y valores morales presentados en dicho documento, operan formas de gobierno que tienden a neutralizar la contradicción capital-trabajo.

Neoliberalismo: marco histórico y teórico

Genealogía: condiciones históricas de posibilidad de la emergencia del objeto “neoliberalismo”

En *El Nacimiento de la Biopolítica*, Foucault (2007) se plantea explicar las condiciones históricas concretas de emergencia del neoliberalismo, como una inflexión dentro del liberalismo. En 1938 en París se desarrolla el Coloquio Walter Lippmann, a partir del cual se constituyó luego un comité con propuestas específicas y propias del arte de gobierno neoliberal. Aquí participaron figuras con grandes aportes; entre ellos Ropke, Hayek y Mises. En el neoliberalismo, lo esencial del mercado deja de ser la equivalencia para pasar a ser la competencia, entendida como un juego formal entre desiguales; la desigualdad es la misma para todos y debe dejarse actuar (Foucault, 2007).

El neoliberalismo generaliza la forma “empresa” en el cuerpo social entero, implicando esta la libre competencia en el mercado. El *homo-economicus* de esta sociedad de empresa deja de ser el del intercambio y el consumidor, sino que sufre un desplazamiento para convertirse en el hombre de la empresa; un empresario de sí mismo que es su propio capital, su propio productor y la fuente de sus ingresos (Foucault, 2007). Es productor y consumidor, y maneja sus recursos e inversiones según sus intereses en función de la competencia. “La figura del empresario de sí implica la mercantilización en sentido pleno, la capitalización del propio trabajo, el *homo emprendedor* como sujeto del neoliberalismo” (Giavedoni, 2018: 65). Que en el neoliberalismo prime la idea de emprendedor conlleva consecuencias como la invisibilización del conflicto social y la imposición de nuevas formas de trabajo como el trabajo parcial, flexible o a distancia, que generan nuevas formas descentralizadas de apropiación de plusvalor (Presta, 2018). Al descentralizarse las relaciones sociales de producción, se descentralizan las formas de apropiación de plusvalía. Entonces, “las ideas de emprendedor y emprendimiento (...) obturan el conflicto social, producto de las específicas relaciones entre el capital y el trabajo” (Presta, 2018: 110).

Ocurre, explica Foucault (2007), una mutación epistemológica que permite cambiar el objeto del análisis económico, ya que implica el estudio económico de un terreno que se consideraba no económico. Nos referimos a la Teoría del Capital Humano, cuyos principales expositores fueron Schultz (1972 [1911]) y Becker (1983 [1964]). Becker (1983) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos. Por lo tanto, si algunos individuos obtienen mayores ingresos o son más exitosos

que otros es porque invierten mejor en sí mismos. Así, se considera al hombre como empresario de sí mismo, fruto de inversiones y ganancias. Schultz (1972) hace hincapié en la educación. Plantea que con la igualdad de condiciones de acceso a la educación garantizada por el Estado crecerá el empleo y el nivel de ingresos, porque cada individuo tendría la capacidad y posibilidad de elegir qué camino seguir. Esta concepción meritocrática pone del lado del individuo la condición última de su éxito y de su fracaso, dependiendo de sus talentos y aptitudes personales.

Entonces, según esta teoría, al invertir en sí mismos los hombres pueden ampliar la gama de elecciones disponibles; elecciones que son libres en el marco de la libre competencia neoliberal. A su vez, las políticas sociales de crecimiento deben enfocarse en la inversión en capital humano, ya que la innovación (que trae aparejado el crecimiento) resulta una renta de aquella inversión en las capacidades individuales, es decir, el capital humano (Foucault, 2007).

¿Cuáles son las condiciones de posibilidad de emergencia de esa mutación epistemológica que pone al sujeto en el lugar central de la economía? Debemos retroceder unos cuantos años al pasado para construir muy breve y esquemáticamente una genealogía del neoliberalismo que de cuenta de cómo se ubica el foco central en la subjetividad.

Murillo (2015) nos explica que la conformación del arte de gobierno neoliberal está ligada a la emergencia de la teoría subjetiva del valor, propuesta por Menger en 1871 desde la Escuela de Viena; por lo que, podemos rastrear los fundamentos teóricos de la racionalidad neoliberal hacia fines del siglo XIX. En su texto explica que el valor brota de la necesidad, no depende del trabajo sino de la estimación subjetiva de los hombres (Murillo, 2015).

Ahora bien, el hecho de que el valor dependa del deseo subjetivo conduce a ubicar el foco central en el individuo como núcleo de lo social, dando lugar al concepto “neoliberalismo” acuñado por Mises (1980 [1949]), quien mediante la Teoría de la Acción Humana, construye una nueva epistemología según la cual toda conducta humana por naturaleza tiende a evitar el *displacer* y perseguir el propio interés (Murillo, 2015). La conducta humana es racional y libre, en búsqueda del propio interés, basándose en las decisiones individuales tomadas por el *homo-agens*, que no está limitado por factores externos ni condicionamientos sociales (Murillo, 2015). El sujeto actúa de manera racional: “es impensable un actuar en el cual no sea posible distinguir y separar netamente medios y fines o costos y rendimientos” (Mises, 1980: 75). Como explica Pisani (2018), el corolario de esta teoría es la naturalización de la desigualdad, dado que no todos los sujetos tienen la misma capacidad ni suerte y utilizan sus recursos de distintos modos. Mises (1980) da un salto cualitativo respecto del liberalismo al quitar la igualdad como atributo universal del hombre, reduciendo la actuación del Estado a garantizar el libre juego de la competencia entre desiguales (Murillo, 2015).

Otro importante teórico de la Escuela Austríaca y Coloquio de 1938 es Hayek, quien da un nuevo salto epistemológico en la nueva racionalidad de gobierno al proponer que los fenómenos sociales y mentales son de índole compleja, por lo que hay factores irracionales e inconscientes, que son a su vez incognoscibles e incontrolables, que influyen en el deseo que guía a la libre acción del hombre (Murillo, 2015). A saber, la libertad de tomar decisiones y regirse por sus deseos sigue siendo un atributo universal del hombre, pero ellos no son racionales. A propósito de la Teoría de los Fenómenos Complejos, es posible y necesario actuar sobre los sujetos para facilitar las condiciones del libre funcionamiento del mercado, pero no pensando en un modelo apriorístico de conducta humana sino en los valores y sentimientos como elementos fundamentales en la conformación del mercado (Murillo, 2015). En esta línea, sería un error del Estado pretender planificar la economía de manera centralizada, sino que debe “garantizar la preeminencia del mercado como principio regulador del accionar individual a través de la competencia” (Pisani, 2018: 183).

Por lo tanto, al no poder predecirse las conductas pero sí construir ciertas condiciones para la emergencia de determinados patrones conductuales, convertir a la empresa en el modelo social universalmente generalizado sirve de soporte a la reconstrucción de una serie de valores morales y culturales (Foucault, 2007). Para que la competencia funcione a nivel económico, es necesario plantear un marco político y moral que asegure la integridad de la comunidad y la cooperación entre los hombres. Foucault (2007) se refiere a dichos valores morales como “valores calientes”, no fríos, calculadores, mecánicos y racionales como los del mercado; son valores que deben “reconstruir alrededor del individuo puntos de anclaje concretos” (Foucault, 2007: 278).

Murillo (2015) plantea que aquellos puntos de anclaje de la forma de gobierno neoliberal son el placer, la felicidad y el cuidado de sí. Sin embargo, como la cara oculta de la epistemología neoliberal aparece la muerte, ya que “someter a los humanos a situaciones de terror e incertidumbre permite desestructurar sus valores e imponer otros nuevos” (Murillo, 2015: 30).

Hasta ahora recuperamos algunos aportes de la genealogía del neoliberalismo realizada por Foucault, en articulación conceptual con Murillo acerca de las principales figuras que sentaron las bases de una nueva racionalidad de gobierno. Para ello nos preguntamos acerca de las condiciones de posibilidad de emergencia de una nueva concepción epistemológica de la teoría económica con centralidad en el sujeto individual, y acerca de las condiciones de posibilidad de emergencia de una nueva forma de ejercicio de gobierno que superara los problemas del liberalismo. Así vimos a partir de qué condiciones históricas concretas de posibilidad emergió el objeto “neoliberalismo”.

Ahora bien, para abocarnos al tema particular de la presente ponencia es necesario profundizar en el arte de gobierno neoliberal que impone determinada cultura en las sociedades de gerenciamiento (sociedad-empresa). ¿De qué manera opera el ejercicio de gobierno neoliberal? Podremos responder

siempre y cuando tengamos presente que está enraizado en la construcción de subjetividad, lo cual es posible gracias a condiciones históricas específicas y que es necesario para el sostenimiento del sistema de reproducción capitalista y para neutralizar las resistencias de solidaridad colectiva.

El neoliberalismo no puede reducirse solamente a una doctrina económica; es una racionalidad política en cuya trama se articulan diversas formas de gobierno de los sujetos y poblaciones (Pisani, 2018). Murillo (2015) plantea que aquellos puntos de anclaje de la forma de gobierno neoliberal son el placer, la felicidad y el cuidado de sí. El blanco de la estrategia de poder neoliberal es el alma de los sujetos; y para llegar a ella deben transformarse los valores subjetivos ligados a la responsabilidad y cuidado sobre sí mismos. Dicha estrategia consiste en “producir una revolución cultural que module el deseo subjetivo hacia la apetencia de bienes ofrecidos por el mercado” (Murillo, 2018: 12). El intento por modular el deseo, gestar nuevos valores morales e imponer una nueva cultura implican la inflexión con el liberalismo, dado que las tácticas del neoliberalismo para los procesos de subjetivación se centran en la construcción del yo (Murillo, 2015).

Estos procesos de construcción de subjetividad tienen que ver con la individualización, la interpelación al “homo-emprendedor”. Este es responsable tanto de sus éxitos como de sus fracasos, y se aboca a la competencia a partir de la inversión en su capital humano, para lo cual será fundamental centrarse en el cuidado de sí y naturalizar las desigualdades. Además, la flexibilidad se presenta como un componente central, ya que el sujeto debe adaptar sus conocimientos, habilidades, lealtades y emociones a las cambiantes exigencias del mercado (Murillo, 2015).

El arte de gobierno neoliberal, al no poder conocer el derrotero de las conductas humanas debido al componente irracional de los deseos, no es capaz de determinar directamente las conductas moldeándolas. Debe “crear condiciones para administrar procesos de subjetivación configurados desde la interpelación a la libertad, a la felicidad basada en el consumo y centrada en el cuidado de sí mismo” (Murillo, 2015: 30). El nuevo gobierno pastoral encuentra la raíz del padecer psíquico en la interpelación a un imperativo del egoísta cuidado de sí. Al mismo tiempo, el gobierno neoliberal construye un sujeto consumidor y productor de objetos, de sujetos y especialmente de sí mismo. De esta manera, el gobierno pastoral de las poblaciones que caracterizaba Foucault (2007), se torna un gobierno de sí (Murillo, 2015; Murillo, 2018).

Grinberg (2011), en su trabajo acerca de la nueva pedagogía de las competencias, hace referencia a la nueva pastoral cuyo pastor no conduce a su rebaño hacia alguna meta, sino que ofrece herramientas para la autoconducción; no dirige sino que orienta. Esta nueva forma de gobierno gerencial llama a los sujetos a autogerenciarse con la consigna de permanecer flexibles y adaptables a los cambios inciertos del futuro. También plantea la noción de un “relato del no relato”: los sujetos deben admitirse a ellos mismos que no hay un relato superior de quiénes deben ser, o qué

caminos deben seguir. La pedagogía de las competencias implica la promesa de libertad, de que no hay coacciones; el imperativo de hacerse uno mismo, autorrealizarse, pero como resultado de la creación individual y de la propia aventura (Ginberg, 2011).

Podemos recuperar, asimismo, los aportes de Byung-Chul Han (2014 [2012]), sobre el sujeto de rendimiento, abocado al éxito por sobre todas las cosas. Explica que este “no es realmente libre, pues se explota a sí mismo. (...) La explotación de sí mismo es mucho más eficiente que la ajena, porque va unida al sentimiento de libertad” (Han, 2014: 19-20). Así, en la proclamación neoliberal de la libertad, que se manifiesta bajo el imperativo de “sé libre”, se vislumbran el ejercicio de poder y la autoacción que precipitan al sujeto a la depresión. Por lo tanto, la llamada a la motivación, a la iniciativa, al proyecto, es más eficaz para la explotación que el “látigo y el mandato”. Aludiendo al autogobierno, Han (2014) nos explica que “el *tu puedes* incluso ejerce más coacción que el *tu debes*, (...) ya que no es posible ninguna resistencia contra sí mismo” (p. 21). A saber, el sujeto sometido en el neoliberalismo apela a la libertad al presentarse a sí mismo como un proyecto en constante desarrollo, en el que puede lograr todo lo que se proponga, y donde “no poder poder” funciona como la mayor frustración derivando en depresión (Han, 2014).

De esta manera, según Arizaga (2017), coexisten paralelamente una demanda de autenticidad, de “ser uno mismo”, con una demanda de construirse a uno mismo según lo que lo haga feliz. Este es uno de los modos de ordenar un mundo que se ha vuelto impredecible, incierto y hostil ante el avance de nuevas reglas de flexibilidad, cambios y riesgos. Pero esto ya no es excepción, sino que se ha hecho de la inestabilidad, y de la vulnerabilidad del “nada a largo plazo”, la regla (Arizaga, 2017). Según Grinberg (2011), la crisis, incertidumbre y cambio se han vuelto los ejes rectores de la vida, donde lo único estable es la inestabilidad.

Mediante la estrategia de gobierno neoliberal, este poder pastoral se encarga de destruir lazos sociales para desarmar las solidaridades emancipatorias de los pueblos (Murillo, 2015). Esto ocurre porque la estrategia neoliberal tiende a neutralizar la contradicción capital-trabajo, las luchas de clase y las resistencias obreras (Pisani, 2018).

EF: Un análisis del arte de gobierno neoliberal situado

Blue Book: los valores esenciales de la empresa

Retomando nuestra pregunta-problema, ¿qué conductas y valores se incita a adoptar y abandonar en los empleados de EF a partir del documento “Blue Book”? y ¿qué continuidades y desplazamientos pueden encontrarse entre esas conductas y valores y las que caracterizan al arte de

gobierno neoliberal?, iremos desarmando los conceptos que aparecen en el documento como objetos construidos. Ante todo, transcribo la presentación del documento “Blue Book” (p.5):

“Nuestra cultura de empresa es uno de nuestros bienes más importantes. Cuando comenzamos, hace alrededor de 50 años, éramos una compañía chica y flexible. No teníamos patentes ni ninguna salsa especial – solo teníamos que confiar en nuestro ingenio, manejo y creatividad para triunfar.

Esta ‘EFness’ [sustantivo armado con el nombre de la empresa] – tan difícil de describir – es nuestra cultura y nuestra arma secreta. Generalmente decimos que alguien es una ‘verdadera persona EF’ cuando encarnan nuestra cultura. Y cuando se siente incorrecto decimos ‘esa no es la forma en que se hacen las cosas en EF’.

Este pequeño libro es un intento de captar nuestra cultura para no perderla a medida que crecemos. El hecho de escribirlo no ha sido fácil (porque parte de nuestra cultura es no ser burocráticos, y un libro de cultura producido centralmente es en sí mismo burocrático) pero hemos tratado en estas páginas de encapsular eso que hace de trabajar en EF algo especial.

A medida que crecemos tenemos que asegurarnos de mantenernos chicos. Las empresas chicas son astutas. Las empresas chicas son ágiles. Y en las empresas chicas es divertido trabajar. Es por ello que este libro se llama ‘permanecer chicos mientras crecemos a lo grande’.

Larga vida a la pequeñez”.

Ya en esta primera página podemos identificar diversos conceptos que remiten a la cultura neoliberal. En principio, se hace referencia a una cultura empresarial, una “cultura EF” y a un espíritu EF (“EFness” refiere a un sustantivo inventado que indicaría que algo es “muy EF”), que es propio de la compañía y que tiene “algo especial”, pero que es muy difícil de explicar. Esto implica una conjugación con las emociones subjetivas, ya que no hay parámetros fijos que seguir, sino que hay ciertos perfiles personales que se adecúan a la compañía y otros que no. Podemos identificar aquí una especial importancia del ser, a diferencia del hacer o del saber. Es decir, más allá de las formaciones académicas o las experiencias laborales, lo que importa es la personalidad. Para llegar al éxito se debe poseer “algo especial” que es del orden de la subjetividad, del “espíritu”, lo cual se articula con el hecho de que el ejercicio de gobierno neoliberal se encarna en la modulación del deseo y en la construcción de subjetividades. La ausencia de una explicación clara acerca de las conductas esperables del empleado o de lo que es una “verdadera persona EF” podría pensarse como una técnica de gobierno de la fuerza de trabajo en sí misma, dado que ubica a los empleados en un horizonte indefinido que los obliga a estar pendientes constantemente de un “deber ser” indefinido. Nuestra hipótesis se plantea en la línea de que esto ubica a los sujetos en un terreno de incertidumbre que habilita la implementación de formas de explotación, autoexplotación y flexibilización laboral.

A continuación, se presentan los “corevalues” de la empresa, que refieren a los valores centrales y fundamentales. En el Manual del Empleado (2018), estos se describen como los principios esenciales y perdurables de una organización. Es un “pequeño conjunto de principios rectores” (p. 6), cuya creación no depende de un ejercicio intelectual, sino de preguntarse cuáles son los valores

que se sostienen verdaderamente en los empleados de EF. Los “corevalues” no se verán expuestos en las paredes de las oficinas, pero sí se evidencian en la energía de la gente de EF todos los días (Manual del Empleado, 2018). Listaremos los siete “corevalues”, articulándolos con los modos de conducción de conductas y construcción de sujetos en el arte neoliberal de gobierno:

- 1) *Espíritu emprendedor*. El mismo Blue Book explica que refiere a “arremangarse la camiseta” y no esperar que las cosas sucedan por sí solas, sino actuar, tomar la iniciativa. Identificamos aquí el objeto “emprendedurismo”. El empresario de sí mismo, sujeto emprendedor, no depende del resto ni de condicionamientos externos, sino de sí mismo. Es por ello que debe tomar la iniciativa y actuar proactivamente para triunfar, ya que sus logros dependerán únicamente de sus decisiones y acciones individuales. Podemos restear aquí la Teoría del Capital Humano, dado que las ganancias, o sea el éxito, dependerán de las inversiones individuales en la formación de un capital humano adecuado.

Así, se invisibilizan las contradicciones inherentes a las relaciones de producción capitalistas, por ende se invisibiliza la explotación. “En las obligaciones autoimpuestas, el sujeto-trabajador ya se encuentra constituido, el trabajo se naturaliza y se requiere apelar a la inventiva, la creatividad, la ductibilidad, adaptabilidad, etc. Asistimos a la primavera neoliberal de un trabajo alienado pero creativo, con la particularidad de deshacer o, por qué no, velar las condiciones mismas del trabajo que lo enfrentan con el capital” (Giavedoni, 2018: 65).

- 2) *Calidad*. Aquí se explicita que el producto de EF debe ser el mejor del mercado, dejándose entrever la noción de competencia, eje esencial del neoliberalismo. Es importante que el producto tenga el mejor valor del mercado, especialmente por el acceso generalizado a redes sociales que funcionan como un gran megáfono social (Blue Book), ya que la información circula rápida y expansivamente.

Al mismo tiempo, podemos ver una alusión a lo que Boltanski y Chiapello (2002) caracterizan como control mercantil. A diferencia del control jerárquico de las sociedades disciplinarias, opera mediante la competencia, el patrón cliente y el autocontrol. El producto debe ser de la mejor calidad. No hay un control estricto ni un sistema esquemático para lograrlo, sino que depende de uno mismo, de la competencia mercantil con otras propuestas y de un cliente exigente que sirve de criterio.

- 3) *Pasión*. Aludiendo no solo al trabajo, sino también a la vida en general, el Blue Book dice: “amar lo que hacemos es una forma de encontrar balance”. Es aquí donde podemos ver claramente la imbricación emocional del ejercicio de gobierno neoliberal, cuyo blanco es el alma del sujeto y la construcción de una subjetividad que se atenga al imperativo de la felicidad y completud (Murillo, 2015). El neoliberalismo se ancla en el placer, en el principio hedonista del accionar y en el deseo.

Entonces, al encontrar una motivación personal en el trabajo, que nos haga sentir apasionados, que lo hacemos para ser felices, se desdibuja la importancia de la necesidad salarial. Más allá de que en EF los salarios no sean considerados suficientes para la densidad de trabajo demandado (opinión generalizada de los empleados), la satisfacción apasionarse y divertirse trabajando pesa más.

Por otro lado, aquí también se identifica lo que Sennett (2007) explica como capitalismo flexible, donde la división entre tiempo de trabajo y ocio deja de ser clara. Las transformaciones en los modos de organizar el tiempo y el espacio, que vienen de la mano de la flexibilidad, contribuyen a corroer el carácter de los sujetos. Esta corrosión del carácter, por un lado, dificulta la capacidad de establecer vínculos fuertes y lazos sociales sólidos y, por otro, impulsa el deseo de una inestabilidad que genera a su vez un constante malestar (Sennett, 2007).

- 4) *Nada es imposible*. El libro dice “abrazamos los desafíos, y raramente aceptamos un no como respuesta” (p. 14). La noción de desafío implica una epistemología que neutraliza las problematizaciones; cualquier impedimento se ve no como un problema sino como una oportunidad para seguir creciendo; dejando de lado la estabilidad y protección de una seguridad laboral. “Si nos encontramos estancados, tratamos de mantener una actitud positiva. Creemos que hay una salida creativa a casi cualquier obstáculo” (Blue Book: 14). Se apela al imperativo “tu puedes”, donde la coacción es mucho mayor que el “tu debes” porque implica un desafío personal, apelando a la libertad individual. Mantener una actitud positiva apela al principio de felicidad como solución a todo, desplazando el eje del conflicto estructural que produce angustias sin objeto (Murillo, 2015).
- 5) *Atención al detalle*. Aquí se vuelve a la centralidad de la calidad del producto y a la importancia de no cometer errores. Es mejor sacarse las dudas preguntando a compañeros que actuar impulsivamente y equivocarse. Podemos vislumbrar una exigencia y presión en el trabajo cotidiano que exceden los principios de pasión y diversión.
- 6) *Innovación*. “Para ser líderes tenemos que soñar a lo grande”, dice el Blue Book (p. 18), aludiendo a un principio aspiracional donde todo es posible si se trabaja para conseguirlo. Y este “trabajar para conseguirlo” remite también una inversión especial en el capital humano, central en la cultura neoliberal, donde la innovación resulta la rentabilidad de inversiones en formación y motivación. Por otro lado, la “innovación implica cambios, lo cual no siempre es fácil” (Blue Book: 18). Aquí la apelación a la flexibilidad y adaptabilidad se vuelve crucial. En una sociedad constantemente cambiante donde reina la incertidumbre, es fundamental estar preparado para acoger el cambio y asumir riesgos de lo inesperado. El fundador y dueño de la compañía explica: “los empleados deben estar desarrollándose y constantemente cambiando. (...) Una persona que quiera una vida estática y predecible no debería quedarse en EF. (...) El cambio no es algo a padecerse sino algo que ansiar. (...) Abrazar el cambio es una forma de abrazar la vida” (OurStory, 2014: 70). Aquí aparece una

vez más la apelación a la libertad individual. Trabajar en EF es planteado como el resultado de una decisión, y casi como el privilegio de algunos. De esta manera, se diluye el carácter imperativo que tiene la venta de la fuerza de trabajo en las sociedades capitalistas. La idea de “privilegio”, aunque no esté explícitamente formulada, podría pensarse en el marco de la estrategia tendiente a neutralizar los conflictos capital-trabajo. Es decir, si quien trabaja en EF es un afortunado, ¿cómo exigir encima una mejor remuneración o un mejoramiento en las condiciones de trabajo?

7) *Conciencia de costos*. Se explica no como el recorte de costos, sino cómo gastar inteligentemente. No olvidemos que se trata de una empresa capitalista cuyo objetivo central es la rentabilidad mercantil. De hecho, nuestra hipótesis se basa en que todas estas tácticas neoliberales que venimos exponiendo, que se presentan a sí mismas en el orden de la pasión, diversión y disfrute, se desarrollan en función de la lógica mercantil capitalista. Es decir, permiten la reproducción de las relaciones de producción y el crecimiento constante de la compañía, anulando cualquier cuestionamiento a las bases estructurales del sistema, a saber, la contradicción capital-trabajo, el concepto de la extracción de plusvalor a partir de la explotación. Es importante además rescatar del Blue Book la idea de que debemos cuidar los costos porque al fin y al cabo quien los paga termina siendo cliente, invisibilizando la existencia de la brecha de tasa de ganancia existente (y no solo existente, sino eje rector) de cualquier empresa capitalista. Entonces, debemos cuidar los costos para cuidar al cliente, a quien le estamos ofreciendo un servicio que le cambiará la vida (porque la misión tiene que ver con cambiar vidas mediante intercambios en el exterior), y no para cuidar las ganancias del capital. De hecho, la mayoría de los empleados han vivido la experiencia y comprueban ellos mismos la misión de la empresa, logrando que la lógica de venta este teñida de una implicación personal y emocional.

Siguiendo la cronología del libro, luego de los “corevalues” tenemos una hoja en blanco (mejor dicho, en azul) que dice “no hay tal cosa como ‘no es mi trabajo’” (p. 22), donde se recupera la noción de explotación y autoexplotación. El sentido de pertenencia a la empresa es fundamental para lograr la polivalencia de tareas y el compromiso con los objetivos personales y de equipo. Así, rige la idea de que mientras que a la empresa le vaya bien, también le irá bien a uno. Al funcionar como iniciativa propia, esta explotación de hacer trabajos que no le corresponden apela a la satisfacción, a las decisiones libres y propias. Trabajar de más “porque querés” implica una autoexplotación muy difícil de percibir, ya que está imbricada con los procesos de subjetivación que moldean el deseo.

Luci (2016), en su trabajo sobre la sociedad managerial, nos explica cómo la consolidación de un espíritu de empresa y una cultura corporativa sólida favorece la formación de cuadros comprometidos y leales. “Interiorizar los valores de la empresa a través de un proceso de

fabricación de cuadros implicados con estos resulta un elemento clave del éxito” (Luci, 2016: 49). Así, tener claros los valores de la organización contribuirá a producir líderes eficientes y comprometidos no solo con sus objetivos sino también los de la compañía.

A continuación, el documento presenta una serie de características de lo que en EF “no somos” (Blue Book: 24), demostrando una postura antiburocrática y antijerárquica, donde la clave está en la flexibilidad, el trabajo en equipo, tomar riesgos y en la diversión y amistad. Detengámonos en “no somos perfectos”: la centralidad está en generar un ambiente de trabajo descontracturado y relajado, donde la diversión es lo más importante. Ver el sentido del humor en toda situación y “no tomarnos a nosotros mismos tan en serio” (Blue Book: 34) trae aparejado el efecto de la no problematización; no profundizar en desarmar las bases de los conflictos, no cuestionarlos ni criticarlos. Es en esta implicación emocional en la que se basa el modo de ejercicio de poder neoliberal, apelando al placer y al sentimiento de libertad en las elecciones libres e individuales.

Asimismo, la conformación de amistades es un núcleo clave en la cultura empresarial. Sobre el soporte mutuo entre superiores y subordinados, Luci (2016) explica que el éxito se anuda a la protección recíproca. “En un espacio caracterizado por la individualización y la competencia, estos lazos crean formas de comunidad que contrarrestan la liberalización, que predomina en un tipo de carrera en la que no solo el lugar no está asegurado a largo plazo, sino que es objeto de disputas. Por eso, forjar relaciones de protección, de sostén, es una manera de garantizar la estabilidad individual” (Luci, 2016: 126). Al respecto, encontramos presente el principio de horizontalidad (Boltanski y Chiapello, 2002), en contraposición a la jerarquización. Esto puede verse reflejado en la arquitectura de las oficinas de EF, donde los espacios son amplios y con pocas divisiones, las cuales están hechas con paredes y puertas de vidrio transparente. Se trabaja en grandes mesas por equipo, sin divisiones internas, donde los managers y el resto de los empleados comparten los espacios y están mezclados. Así intenta presentarse una imagen de la figura del líder, cercano y amigable en contraposición al jefe distante y rígido. Al mismo tiempo, el personal se compone de toda gente joven, lo cual contribuye a la formación de lazos afectivos que se trasladan afuera de la oficina. Esta conformación de vínculos de amistad tan fuertes facilita la distorsión entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio, confundiendo el trabajo por obligación y necesidad y el trabajo por placer, pasión y diversión. Esta imbricación emocional en el trabajo favorece a la empresa desde su posición de poder capitalista.

Continuando con el análisis del documento, llegamos a la página 37 donde se expone: “cuando entres en duda, pregúntate a ti mismo: ‘si ésta fuera mi compañía, qué haría?’”. Volvemos a la importancia del compromiso del personal arraigado al sentimiento de pertenencia a la empresa, el cual mezcla los objetivos e intereses propios con los colectivos, considerando al bien de la

compañía como el bien común. Además, se vuelve a hacer alusión a las elecciones libres e individuales, a partir de las cuales la responsabilidad de los logros recae sobre el sujeto; generándose así un autocontrol y autogobierno casi imposible de detectar y combatir.

Por último, nos detendremos en las “reglas de la casa” hacia el final del documento. Una de las ventajas de trabajar en EF es la “habilidad de dirigir tu propio curso” (Blue Book: 61). Podemos observar una clara alusión a la individualización de los logros, retomando una vez más la Teoría del Capital Humano, así como también a la noción neoliberal de que el sujeto actúa libremente siguiendo su deseo. Se explicita: “el camino de tu carrera es un resultado directo de tus talentos y tus logros. Nunca se trata de tu posición actual en la escalera corporativa. Podés tomar responsabilidades muy tempranamente. Tu propio motor determina tu velocidad” (Blue Book: 61). Por un lado, nos encontramos con la concepción meritocrática del éxito, donde triunfar solo depende uno, de sus logros y talentos. Por otro lado, se explicita que no hay tal cosa como “temprano” para tomar posiciones de rangos superiores; es decir, la carrera no dependerá de factores externos o de escaleras burocráticas, sino que dependerá de el “propio motor” y de la capacidad de movilidad y adaptabilidad. Así, no existen limitaciones para el crecimiento, salvo las que uno mismo se puede imponer, al mismo tiempo que queda implícita la responsabilización individual del sujeto por sus fracasos.

Por último, me gustaría recuperar la política de redes sociales expuesta en el Blue Book. En la página 58 se explica que no se pretende crear un código rígido de conducta pero sí ofrecer algunos lineamientos orientadores. Esto es precisamente lo que hace el arte de gobierno neoliberal y la nueva pastoral, conducir y guiar conductas implicando siempre decisiones individuales cuyas consecuencias recaerán en la autorresponsabilización. En cuanto a las redes sociales de la vida personal (aparte de las redes sociales utilizadas en el trabajo), el Blue Book da una serie de consejos: “si no tenés nada positivo para decir, no lo digas; elogiar públicamente, criticar en privado; si tenés que pensar más de tres segundos si es una buena idea publicar algo, no lo hagas” (Blue Book: 59). Por un lado, vemos la existencia de un límite difuso entre la vida privada y el trabajo, característica que Sennett (2007) atribuye a la corrosión del carácter del capitalismo flexible. Por otro, se juega un control emocional en aconsejar sobre cómo exponerse en la vida privada. Al sugerir que solo deben publicarse pensamientos positivos, queda evidenciada la matriz neoliberal en la que se encuentra inscripta el Blue Book; dado que la construcción de subjetividad neoliberal implica la neutralización de conflictos, la evasión de críticas y cuestionamientos.

Articulación con las prácticas: puntos de convergencia y divergencia con el discurso

A partir de los testimonios de un empleado (Lautaro, 23 años, actualmente con más cuatro años en el área de marketing de EF, habiendo pasado por diferentes puestos y áreas) y una ex empleada (Paula, 33 años, trabajó cuatro años en EF en diferentes áreas, hasta abril del 2019), analizaremos las prácticas de la realidad efectiva en la vida cotidiana laboral.

En cuanto al ambiente de trabajo, coinciden en que es muy amigable, flexible y construido por gente de “mente abierta y divertida”. Sin embargo, existen algunos puntos que contrarrestan lo positivo. Por un lado, al ser todos jóvenes y haber bastante rotación de personal, se genera un ambiente que Lautaro califica como “infantil”, lo cual puede parecer divertido pero termina generando tensión, cansancio y hasta hartazgo. Por otro lado, Paula expone que el ambiente laboral también se caracteriza por un constante sometimiento a la presión, ya que en ventas se trabaja por objetivos numéricos y por proyectos con metas claras a las que “hay que llegar”. Esta presión es tanto de los gerentes como propia por la exigencia de cumplir las metas personales. Paula admite que el día a día en la oficina es cansador, “aunque está tapado bajo ‘todo es buena onda’. (...) Es verdad que somos todos amigos y nos llevamos bien y hay una buena energía de amistad, pero es un ambiente de mucha presión que se compensa justamente con el hecho de que sean todas personas jóvenes, que todos puedan compartir”. Justamente la gente “joven y copada”, “de mente abierta y divertida”, es lo que ambos describen como lo mejor de trabajar en EF; “todos somos amigos, nos reímos, la pasamos bien” (Paula).

Lo peor de trabajar en EF para Lautaro es la comunicación dentro de la empresa y la ineficiente modalidad de organización para manejar grandes cantidades de trabajo, lo cual deriva en mucho esfuerzo y horas extra para cumplir los logros. Asociar dichas condiciones de trabajo a modalidades ineficientes de organización permite plantearlas como un “error”, en vez de como parte de la lógica de funcionamiento empresarial; lo cual demuestra una vez más la invisibilización de la contradicción capital-trabajo. “Al fin y al cabo esto es una empresa, con despidos, despotismo e injusticias” (Lautaro), donde hay que tener buena predisposición y buenas relaciones con determinadas figuras clave para crecer; así como también trabajar fuera del horario formal. Es muy común “trabajar los sábados, quedarse más horas justificando el corevalue ‘extra mile’; (...) el extra mile es trabajar gratis, punto” (Lautaro). El llamado “extra mile”, si bien no es un “corevalue” y no figura escrito en ninguno de los documentos analizados, se lo vive como uno de los principios centrales de la cultura EF. Este implica dar más de lo usual, hacer un esfuerzo extra, que muchas veces se ve reflejado en horas extras (por supuesto impagas). Los empleados tienen mucho más presente el “extra mile” que cualquier otro de los siete “corevalues” del Blue Book. Se apela a él constantemente, tanto en las capacitaciones como en la vida diaria, en términos de exiencia, agradecimiento y reconocimiento de los superiores. Se puede ver así reflejado el modo de ejercicio

de gobierno neoliberal, apelando a los procesos de subjetivación en función de la competencia de mercado y el interés del capital.

En cuanto a las estrategias de construcción de subjetividades, una práctica es el *endomarketing*, entendido como el marketing al interior de la compañía para promover los valores de la cultura EF. Lautaro, que trabaja en marketing, nos explica que este funciona “básicamente como una acción de la empresa hacia el empleado para motivarlo (...) Es para cuando hay que mover al staff para que no bajen la energía”. Por ejemplo, en el 2017 en temporada alta se contrató una empresa de “gimnasia en la oficina” donde semana por medio había masajes y clases de estiramiento.

Otra práctica propia del arte de gobierno neoliberal centrado en la modulación de las subjetividades se ve en el evento anual Kick Off. Son tres días donde de día se organizan charlas de capacitación, motivación y talleres; y a la noche se festeja. Uno de los lemas más utilizados es “work hard, play harder” (trabajar duro, jugar más duro) y se evidencia en las fiestas organizadas por la empresa donde la palabra “descontrol” queda chica. Según Paula, “playharder tiene que ver para mí con romperse con alcohol, y no es algo que lo veo solo acá, sino en el comportamiento de las visitas internacionales. La gente toma mucho alcohol, no sé si es para lidiar con la presión. (...) En algunos festejos reparten shots para todo el mundo como los adolescentes”. En cuanto al “work hard”, Lautaro expone: “básicamente en cada evento de EF hay que darlo todo, siempre, hagas lo que hagas. Si la noche anterior tuviste que meter fiesta con el staff y al otro día tenés una meeting (reunión) a las 8 am, ahí tenés que estar perfumado e impecable. Este lema refleja que una persona empresarial también puede divertirse lo que quiera, siempre y cuando conozca sus límites para que al otro día esté todo ok”.

Una última práctica a analizar es la evaluación del rendimiento del personal y negociación salarial. Una vez por año en la “Performance Review” (revisión de desempeño en el Manual del Empleado 2018) cada uno conversa con su manager sus fortalezas y debilidades, metas, posibilidades de cambios de posición, y la negociación del salario. Se ubica a los empleados en la posición de tener que “venderse a sí mismos” como una mercancía, al tiempo que operan en la introyección de las pautas y valores. Vemos cómo se articula el ejercicio de poder neoliberal, dado que para el trabajo cotidiano y el logro de objetivos se apela a un espíritu de equipo y a la formación de lazos sólidos pero, a la hora de hablar de números, se licúa el poder colectivo de negociación. En EF cada uno tiene su salario y no se aprueba compartir esa información con los compañeros o hacer reclamos grupales al respecto. Entonces, en la sociedad de empresa, el sujeto se cree en pleno control de sus decisiones y curso de vida, pero se encuentra sumergido en una racionalidad de gobierno neoliberal donde esa sensación de libertad forma parte de la estrategia de poder.

Por lo tanto, podemos observar una articulación entre las prácticas discursivas del Blue Book y las prácticas efectivas de trabajo cotidiano en EF (oficina de Buenos Aires) donde existen puntos de convergencia y divergencia. Si bien se reconoce que existe una clara explotación capitalista apelando al disfrute del trabajo, dado que suelen reclamarse mejoras en los salarios; al mismo tiempo se admite que es un buen ambiente de trabajo donde vale la pena quedarse debido a los fuertes lazos afectivos generados, la flexibilidad y “libertad”, y lo divertido del día a día.

Reflexiones finales

En la presente ponencia se analizó una serie de documentos empresariales con el resultado de la detección de la emergencia de objetos que dan cuenta del ejercicio del arte de gobierno neoliberal en la conducción de conductas y la construcción de subjetividades.

Para ello delineamos un marco histórico-teórico que explicara por qué la propagación de la cultura neoliberal funciona como la manera más efectiva de neutralizar la contradicción capital-trabajo. Mediante un trabajo genealógico, analizamos las condiciones de posibilidad de emergencia de las teorías centradas en el valor subjetivo, en la libertad de la acción humana y en la complejidad de los fenómenos sociales y mentales. Comprendimos que la estrategia de gobierno neoliberal apunta a la modulación del deseo y a procesos de subjetivación, centrándose en la construcción de un yo libre, feliz, y realizado. Apelando a la libertad y el hedonismo, el sujeto se somete a un autogobierno que funciona en detrimento de los lazos sociales de solidaridad, contribuyendo a la reproducción de las relaciones de producción capitalistas basadas en el libre mercado y competencia, y cayendo en padecimientos psíquicos que derivan en la angustia, depresión y violencia.

Con una mayor claridad conceptual y teórica sobre la genealogía del neoliberalismo, pudimos elaborar el documento empresarial arqueológicamente desde su interior, identificando la cultura neoliberal reinante en él. A su vez, articulamos los postulados de dicho documento con las prácticas laborales concretas, encontrando puntos de convergencia y divergencia entre ellos, pero reafirmando el profundo arraigamiento del arte de gobierno neoliberal. La implicación emocional que apela al sentimiento de pertenencia a la empresa y a la libertad individual de elección logra incorporar un autogobierno muy difícil de identificar y combatir; así como también logra alisar cualquier cuestionamiento de conflictos de base. De esta manera, se permite y facilita la reproducción de las relaciones sociales de producción propias del sistema neoliberal capitalista.

Lejos de llegar a una conclusión resolutive y terminante, quedan abiertas preguntas e inquietudes para seguir reflexionando sobre hasta qué punto estamos sumergidos en este arte de gobierno neoliberal que abarca todos los ámbitos de la vida; y cómo identificar, cuestionar y combatir dicha cultura neoliberal que se encuentra enraizada en lo más profundo de nuestra subjetividad.

Bibliografía

- Arizaga, C. (2017) *Sociología de la felicidad. Autenticidad, bienestar y management del yo*. (Buenos Aires: Biblos).
- Bachelard, G. 1999 (1938) *La formación del espíritu científico. Contribución a un psicoanálisis del conocimiento objetivo*. (México: Siglo XXI).
- Becker, G., (1984) *El capital humano* (Madrid: Alianza Editorial).
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo* (Madrid: Akal).
- Deleuze, G. (1991) "Postdata sobre las sociedades de control" en Ferrer, Ch. (Comp.) *El lenguaje literario*, N° 2 (Montevideo: Nordan).
- Entrevista a Foucault en la Universidad de Lovaina (1981) recuperado en <https://www.youtube.com/watch?v=6wywfNNSjWM>
- Foucault, M. 2002 (1970) *La arqueología del saber*. (México: Siglo XXI).
- Foucault, M. 2007(2004) *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978-1979)*. (Madrid: FCE).
- Grinberg, S. (2011) "Educación, gubernamentalidad y después... la configuración de una nueva pastoral" en Cortés S. y Marín D. (coords) *Gubernamentalidad y Educación. Discusiones contemporáneas*. (Bogotá: Serie Investigación IDEP).
- Han, B. (2014 [2014]) *La agonía del eros*. (Barcelona: Herder).
- Hayek, F. (1964) "La Teoría de los Fenómenos Complejos" en *The Critical Approach to Science and Philosophy. Essays in Honor of K. R. Popper*. (Londres: MacMillan Publishing Co., Inc.).
- Hayek, F (1974) "La pretensión del conocimiento" en *Los Premios Nobel de Economía 1969-1977. Lecturas 25*. (México: Fondo de Cultura Económica).
- Luci, F. (2016) *La era de los managers*. (Buenos Aires: Paidós).
- Menger, C. 1976 (1871) *Principios de Economía Política*. (Madrid: Unión Editorial).
- Mises, L. 1980 (1949) *La acción humana* (Madrid: Union Editorial SA).
- Murillo, S. "Biopolítica y procesos de subjetivación en la era neoliberal en Murillo, S. (Coordinadora) (2015) *Neoliberalismo y gobiernos de la vida. Diagrama global y sus configuraciones en Argentina y América Latina*. (Buenos Aires: Biblos).
- Murillo, S con la colaboración de Seoane, J. (2012) *Posmodernidad y neoliberalismo. Reflexiones críticas desde los proyectos emancipatorios de América Latina*. (Buenos Aires: Luxemburg).
- Murillo, S. (coordinadora) (2018) *Neoliberalismo y fetichización de las relaciones sociales*. (Buenos Aires: Luxemburg).
- Schultz, T. 1961 (1972), "Inversión en Capital Humano" en Blaug, M. *Economía de la educación. Textos escogidos*. (Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina S.A.).
- Sennett, R. (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. (Barcelona: Anagrama).
- Villalobos Monroy, G. y Pedroza Flores, R. (2009) "Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico" en *Tiempo de Educar*.

Documentos analizados:

- Blue Book (sin autor, sin fecha)
- EF Employee Handybook 2018 (sin autor)
- Sherril, M. (2014) *OurStory* (Lucerna: EF EducationFirst)