



¿UN CAPITALISMO QUE NEUTRALIZA LA CRÍTICA? LOS DISCURSOS DE LA NUEVA GESTIÓN EMPRESARIAL FRENTE A LOS CUESTIONAMIENTOS A LA “SOCIEDAD DEL TRABAJO”

A CAPITALISM THAT NEUTRALIZES THE CRITIQUE? THE DISCOURSES OF NEW MANAGEMENT IN FRONT OF THE INDICTMENTS TO THE “LABOUR SOCIETY”

Nicolás Germinal Pagura

Universidad de Buenos Aires (UBA)

Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS)

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)

nicolas_pagura@yahoo.com.ar

Resumen

Las transformaciones acaecidas en el sistema productivo aproximadamente desde principios de la década de 1970 vienen generando una serie de discusiones y posicionamientos teóricos respecto del lugar del trabajo en las sociedades contemporáneas. Habermas y Gorz son dos de los pensadores que en este contexto han sostenido que las sociedades desarrolladas transitan un modelo en el cual inevitablemente el tiempo de trabajo necesario disminuye, tornándose estructurales la desocupación y precarización laborales. Sin embargo, esto será visto como una oportunidad, pues estos autores entienden que el trabajo habría dejado de ser hace tiempo el lugar en el que los individuos podrían realizarse personal y vitalmente, incluso superado el capitalismo. El desafío radicaría entonces en pensar alternativas ante la crisis de la llamada “sociedad del trabajo”. No obstante, los discursos contemporáneos de gestión empresarial parecen colocar un signo de interrogación a dichos análisis al pregonar el involucramiento activo —personal y afectivo— de los sujetos en los procesos productivos. Lo cual estaría dando lugar a la siguiente paradoja: lo que aquellos autores entendían que sólo podía florecer allende los espacios productivos es precisamente lo que la gestión contemporánea del trabajo demanda en primer lugar, y ello en miras de mejorar la productividad e incrementar las ganancias de las empresas. El objetivo de este artículo es exponer con detalle y rigor conceptual esta paradoja, desde el horizonte ético-epistemológico de una *teoría crítica*

que pueda estudiar el presente detectando tanto sus fisuras como sus posibilidades inmanentes de transformación social y política.

Abstract

The transformations occurred in the production system since the early 1970s have generated a series of discussions and theoretical positions about the place of labor in contemporary societies. Habermas and Gorz are two of the theorists who have argued in this context that developed societies transit a model in which necessary labor time decreases inevitably, and unemployment and job insecurity become structural. Nevertheless, this will be seen as an opportunity, because they understand that labor would have ceased to be the place where individuals could realize themselves, even surpassed capitalism. The challenge would lie, consequently, in finding alternatives to the called “labor society”. However, contemporary discourses of business management seem to place a question mark to such analysis, because these discourses are touting the active, personal and affective involvement of subjects in production processes. This would give rise to the following paradox: what those authors understood that could only flourish beyond the productive spaces is precisely what contemporary management demands for labor firstly, and this in order to improve productivity and increase the corporate profits. The aim of this article is to present in detail and conceptual rigor this paradox, from the ethical and epistemological horizon of a critical theory that allows to study the present, detecting both its fissures and its inherent possibilities for social and political transformation.

Palabras clave: gestión empresarial; Habermas; Gorz; trabajo; capitalismo contemporáneo.

Keywords: Management; Gorz; Habermas; Labour; Contemporary capitalism.

Introducción

Las transformaciones acaecidas en el sistema productivo aproximadamente desde principios de la década de 1970 —“desindustrialización” en algunos países desarrollados, crisis de la relación salarial y del llamado “Estado de bienestar”, liberalización del capital financiero, mutaciones tecnológicas así como en los modos de gestión del proceso productivo, etc.—, han generado una serie de discusiones sobre el

lugar del trabajo en las sociedades contemporáneas. El presente artículo se encuadra dentro del objetivo general de contribuir a un análisis crítico respecto de dicho lugar así como de algunas de las teorías principales que pretenden dar cuenta de esta cuestión.

El punto de partida que se tomará lo constituyen los abordajes de dos filósofos sociales: Jürgen Habermas y André Gorz. La línea directriz que atraviesa los planteos de estos autores, junto con los cuales podrían mencionarse otros (por ejemplo Méda, 1998; Offe, 1992; y Rifkin, 1996), indica que con la revolución de las tecnologías de la información y comunicación que se inicia hacia la década del 70 las sociedades desarrolladas del capitalismo tardío transitan un modelo en el cual inevitablemente la cantidad de trabajo necesario disminuye, tornándose estructurales la desocupación y la precarización laborales. Pero lo que pareciera ser una fatalidad será visto por ellos como una oportunidad para descentrar el trabajo de la vida social porque el trabajo — sostendrán Habermas y Gorz contrariando la utopía marxista de “autogestión obrera”— ya habría dejado de ser hace tiempo —por la división del trabajo, su gestión científica, el predominio de la organización burocrática, etc.— el lugar en el que los individuos podrían realizarse personal y vitalmente, incluso si fuese superado el capitalismo. El desafío radicaría entonces en pensar alternativas frente a la situación crítica de la “sociedad del trabajo”.

Sin embargo, los discursos contemporáneos del *management* —que prescriben y legitiman los nuevos dispositivos de gestión empresarial— parecen poner en cuestión al menos parcialmente dichas perspectivas. Estos discursos, según se verá, están pregonando el involucramiento activo de los sujetos en los procesos productivos. Involucramiento que, lejos de ser meramente técnico e intelectual, debiera ser ante todo personal y afectivo. Lo cual estaría dando lugar a una paradoja tan sugerente como a primera vista desorientadora: lo que aquellos autores entendían que sólo podía florecer allende los espacios productivos es precisamente lo que la gestión contemporánea del trabajo demanda en primer lugar, y ello en miras de mejorar la productividad e incrementar las ganancias de las empresas.

El objetivo específico de este artículo es explorar con cierto detalle esta paradoja y esbozar algunas de sus consecuencias. Pretende así contribuir a los análisis respecto del lugar del trabajo y de los dispositivos de gestión de los trabajadores en el capitalismo tardío, a la vez que invita a explorar caminos posibles a seguir por la teoría social contemporánea en vistas de asir críticamente estos fenómenos.

Para ello, la perspectiva ético-epistemológica que funciona como horizonte de la indagación que se propone es la de una *teoría crítica* que pueda cuestionar lo que

aparece como “dado”, explorando la dimensión contingente de aquello que parece ser necesario y avizorando a la vez las posibilidades que el presente abre para el pensamiento y la acción. Así, se siguen las huellas no sólo de la Escuela de Frankfurt (por ejemplo Horkheimer, 2003), sino también de Foucault, quien oportunamente señalara:

“si la cuestión kantiana era saber qué límites debe renunciar a franquear el conocimiento, me parece que la cuestión crítica hoy debe ser invertida como cuestión positiva: en lo que nos es dado como universal, necesario, obligatorio, cuál es la parte de lo que es singular, contingente y debido a coacciones arbitrarias. Se trata en suma de transformar la crítica en la forma de la limitación necesaria en una crítica práctica en la forma del franqueamiento posible”. (Foucault, 1996: 104)

Jürgen Habermas: de la teoría crítica de la modernidad al anuncio del fin de la utopía de la “sociedad del trabajo”¹

La figura del filósofo alemán Jürgen Habermas resulta particularmente relevante considerando sus planteos a la luz de su ubicación intelectual y temporal. El lugar que la crítica del concepto de “trabajo” ocupa en su obra debe leerse como un ajuste de cuentas con ideas fuertemente presentes en el marxismo, incluida la Escuela de Frankfurt de la que él es considerado un heredero tardío.

En sus escritos de fines de los 60, postulaba su conocida distinción entre “trabajo” e “interacción”, en abierta discusión con la tradición marxista. Por “trabajo”, o acción racional con respecto a fines, entiende una acción que realiza fines definidos bajo condiciones dadas. Puede venir guiada por reglas técnicas que permiten pronosticar sucesos observables (acción instrumental) o por estrategias basadas en la valoración correcta de alternativas de comportamiento posible (acción estratégica). Por “interacción” o, lo que es lo mismo, por “acción comunicativa”, entiende una acción simbólicamente mediada, orientada por normas consensuadas intersubjetivamente (Habermas, 1986a).

Para Habermas, esta distinción resulta fundamental para aclarar los supuestos ético-epistemológicos de los que debe partir una teoría crítica de la sociedad. Según su visión, el marxismo nunca habría logrado tematizar correctamente esta cuestión en la medida en que tendió a reducir todas las dimensiones de la *praxis* humana al trabajo —acción racional con respecto a fines— asiendo así el desarrollo humano y social en términos unidimensionales, como mero avance en el dominio técnico de la naturaleza y en el control estratégico de los hombres —desarrollo de las fuerzas productivas². Por ello, concluye Habermas, el marxismo no habría podido aclarar

tampoco sus propios supuestos epistemológicos en tanto teoría crítica de la sociedad, confluyendo en este punto con el positivismo (Habermas, 1982; y 1986b).

Esta herencia habría pesado también en la propia Escuela de Frankfurt, que para Habermas desechó correctamente la antedicha visión ingenua de un desarrollo de las fuerzas productivas *per se* emancipador, pero al no articular un concepto alternativo de *praxis* en términos discursivo-dialógicos quedó encerrada en el círculo vicioso de una crítica de la acción/razón instrumentales sin salida posible (Habermas, 1992, tomo I).

En los escritos de Habermas, y particularmente en el posterior *Teoría de la acción comunicativa*, esta distinción entre dos tipos de acción³ aparece vinculada además con una teoría de la sociedad moderna articulada en dos niveles: como “sistema” y como “mundo de la vida”. Este último constituye un acervo de saber que provee a los participantes de la comunicación de convicciones de fondo aporéticas, que pueden ser tematizadas posteriormente (Habermas, 1992, tomo II). En otras palabras, el mundo de la vida organiza el trasfondo de la acción comunicativa, proveyendo los recursos necesarios para el logro del entendimiento: patrones de interpretación compartidos, patrones de interacción normativos y competencias a ser adquiridas por los individuos. Concomitantemente, la *reproducción simbólica* del mundo de la vida se efectiviza mediante la acción comunicativa en relación a estas tres dimensiones, como reproducción cultural, como integración social y como socialización (Habermas, 1992, tomo II).

Habermas plantea que en la modernidad algunas funciones de la reproducción del mundo de la vida, particularmente las vinculadas a la *reproducción material*, se independizan de los contextos simbólicos de ese mundo. Para estas funciones, la búsqueda de entendimiento comienza a resultar cada vez más onerosa y tiende a ser reemplazada por otros mecanismos de coordinación de la acción: el dinero para el subsistema económico, y el poder para el subsistema político-estatal. A estos dos niveles —sistema y mundo de la vida—, ya diferenciados netamente como resultado del proceso de modernización, corresponden, según el autor, dos formas de integración de los sujetos modernos: la *integración social*, que se ejecuta mediante mecanismos que armonizan entre sí las orientaciones de acción de los participantes; y la *integración sistémica*, que, por el contrario, se realiza por mecanismos que entrelazan funcionalmente las consecuencias agregadas de la acción desde la perspectiva de un no implicado (Habermas, 1992, tomo II).

Habermas no evalúa como negativa en sí misma la diferenciación de los subsistemas respecto al mundo de la vida. Por el contrario, entiende que representa

un paso evolutivo necesario hacia un mayor control del entorno por el hombre moderno —sin el cual hubieran resultado imposibles los avances occidentales en materia económica, por ejemplo. El problema para él estriba en que

“la modernización capitalista sigue un patrón, a consecuencia del cual la racionalidad cognitivo-instrumental desborda los ámbitos de la economía y el Estado, y penetra en los ámbitos de la vida comunicativamente estructurados [lo cual...] provoca perturbaciones en la reproducción simbólica del mundo de la vida”. (Habermas, 1992, tomo II: 432)

Este planteo de Habermas mantiene, en líneas generales, una continuidad con su definición temprana —que en un principio parecía simplemente postulada *a priori*— del “trabajo” y su polémica con el marxismo. Aunque su tratamiento teórico se mueve aquí en un plano elevado de abstracción, resulta evidente que para él la diferenciación de los subsistemas —y particularmente del económico— conlleva, entre otras cosas, que también en el mundo laboral las acciones de los sujetos pierdan su anclaje en el mundo de la vida y pasen a ser integradas de un modo funcional-sistémico, independientemente de sus motivaciones y su participación dialógica. Sobre este punto, precisamente, versan las críticas más fuertes que sobre el final de *Teoría de la acción...* le son espetadas a Marx. Habermas le reprocha, fundamentalmente, el hecho de haber reducido el fenómeno moderno de la integración sistémica del trabajo a un mero resultado de la dominación de clase de la burguesía. El problema que ve Habermas es que entonces

“este enfoque interpretativo impide que aflore la cuestión de si las esferas sistémicas que son la economía capitalista y la moderna administración estatal no representan también un nivel de integración superior y evolutivamente ventajoso frente a las sociedades organizadas estatalmente”. (Habermas, 1992, tomo II: 479-480)

Desde la perspectiva habermasiana, en Marx subyace entonces una visión romántica que no atiende al paso evolutivo que significa la aparición de las esferas de integración sistémica. En esta línea, el autor concluye que la teoría de Marx “no permite una separación suficientemente neta entre el nivel de diferenciación sistémica que la modernidad implica y las formas específicamente de clase en que ese nivel se institucionaliza” (Habermas, 1992, tomo II: 481).

Sintetizando lo dicho hasta aquí, para Habermas el marxismo se mueve entre dos polos igualmente problemáticos: de un lado, una reducción “tecnocrática” de la *praxis* humana al “trabajo”, entendido como acción instrumental; del otro lado, un

concepto romántico de “trabajo” ya vuelto anacrónico por el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas alcanzado en las sociedades modernas. En cualquier caso, estos planteos de Habermas procuran romper con aquella tradición marxista que centra su atención en los conflictos del mundo del trabajo y pone sus esperanzas emancipatorias en la desalienación del trabajo y en el establecimiento de algún tipo de “sociedad de productores libremente asociados” en la que los sujetos pudieran realizarse personalmente en su actividad productiva. Perdida esta dimensión, el concepto de “trabajo” habermasiano queda reducido a la mera racionalidad económico-instrumental, la cual, además, habría que recortar en su alcance para dar lugar a las estructuras de la acción comunicativa.

Esta última cuestión aparece explícitamente en un texto escrito promediando la década de los 80, en el que el autor reflexiona sobre el contexto económico y político abierto tras la crisis de los 70. Habermas entiende que los dilemas que plantea el nuevo escenario político —signado tanto por el fin del pleno empleo como por los cuestionamientos por derecha e izquierda al Estado Social de posguerra— debieran evaluarse a la luz de lo que él entiende es una crisis de la denominada “utopía de la sociedad del trabajo”. En términos generales, esta utopía había nacido junto con la sociedad industrial del siglo XIX a la luz del ideal socialista de un trabajo autónomo (Habermas, 1988). En el siglo XX y particularmente con el florecimiento del Estado Social de posguerra, la utopía fue reformulada (Habermas, 1988: 119-120): ya no se trataba de la “autonomía obrera” sino de un Estado que garantizaba derechos sociales y políticos a los asalariados, a la vez que procuraba mantener el pleno empleo mediante la aplicación de políticas económicas activas de matriz keynesiana. Sin embargo, ambas versiones de la utopía se encontrarían en crisis:

“La utopía de la sociedad del trabajo ya no tiene poder de convicción y no sólo porque las fuerzas productivas hayan perdido su inocencia o porque la abolición de la propiedad privada de los medios de producción por sí sola no desemboque en la autogestión obrera. Sobre todo, la utopía ha perdido su punto de contacto con la realidad: la fuerza del trabajo abstracto, capaz de construir estructuras y de transformar la sociedad”. (Habermas, 1988: 118)

En un contexto en el cual el pleno empleo ya no podría ser la norma, Habermas planteaba la necesidad de redirigir las energías utópicas y a la vez reformular el Estado Social en una dirección diferente. Frente a los cuestionamientos neoconservadores (Thatcher en Inglaterra, Reagan en Estados Unidos) que pedían el retraimiento del Estado Social en favor del mercado y la iniciativa privada —supuestamente “ahogada” por el excesivo gasto estatal—, la socialdemocracia se

hallaría a la defensiva procurando reencontrar “el punto de equilibrio entre el desarrollo del Estado social y la modernización por medio del mercado” (Habermas, 1988: 125). Sin embargo, el filósofo alemán entendía que “ambas partes coinciden en que los ámbitos de interacción del mundo vital, precisados de protección, solamente pueden ejercer una función pasiva frente a los motores verdaderos de la modernización social, esto es, el Estado y la economía” (Habermas, 1988: 127). Para él, la alternativa ante estas posturas dicotómicas radicaría en un retraimiento relativo de los subsistemas de la economía (de mercado) y del Estado (burocrático) a favor de los plexos comunicativos del “mundo de la vida”. Pero con ello “el acento utópico se traslada del concepto del trabajo al de la comunicación” (Habermas, 1988: 133)⁴.

En este contexto, su proclama contra toda utopía centrada en el concepto de “trabajo” no era un alegato aislado. En efecto: por entonces se intensificó un debate intelectual —con epicentro en los países desarrollados— en torno de los planteamientos de una serie de autores que, desde distintas perspectivas, sostuvieron que el trabajo estaba perdiendo la centralidad que supo tener en las naciones industrializadas. Entre estos autores, sobresale el nombre de André Gorz.

André Gorz: el fin de la “sociedad de trabajo” y la salida por izquierda a la crisis

De la obra del filósofo social André Gorz (1924-2007), aquí interesa en particular la del período que se abre con la aparición de *Adiós al proletariado* (1980). Es a partir de aquí que se produce un viraje, motorizado tanto por el contexto que se abre con la crisis de los años 70 como por la ruptura con algunas tesis centrales sostenidas tradicionalmente por el marxismo.

En términos generales, el argumento polémico que Gorz mantiene en esta etapa —particularmente frente al marxismo— sigue la línea habermasiana: lo que impugna fundamentalmente es la posibilidad de que los hombres puedan realizarse en su trabajo incluso si se aboliera la propiedad privada de los medios de producción. Según el autor, una de las características del trabajo moderno es que engendra un tipo de socialización particular de los individuos, que denomina “integración funcional”. Con ella, los fines son fijados por el sistema administrativo, y es en ese marco que el horizonte de acción de los individuos resulta delimitado. Gorz denomina *esfera de heteronomía* al “conjunto de actividades especializadas que los individuos tienen que llevar a cabo como funciones coordinadas desde el exterior por una organización preestablecida” (Gorz, 1997: 51). Nótese que el concepto de “integración funcional” es

prácticamente idéntico a lo que Habermas denomina “integración sistémica”, así como la “esfera de heteronomía” gorziana se corresponde con el “sistema” habermasiano⁵.

En *Metamorfosis del trabajo*, Gorz recupera en particular el concepto de *racionalidad económica*, de raigambre weberiana, para profundizar la naturaleza de este tipo de integración funcional, así como sus consecuencias a nivel individual y social. Se trata de un concepto en principio formal, que alude a una modalidad de la razón instrumental consistente en calcular y economizar medios para alcanzar un determinado fin. La cuestión de cuál sea ese fin es indiferente para la racionalidad económica, lo único relevante para ella es el cálculo, el uso eficiente de los medios para alcanzarlo; de ahí su carácter unidimensional. Gorz entiende que con la modernidad el “trabajo” pasa a ser dominado por esta racionalidad: comienza a ser organizado a nivel de grandes unidades, parcelado a través de su división pormenorizada, cuantificado como un recurso y por tanto privado de sentido para el individuo.

La crítica que Gorz pretende hacer al marxismo —o por lo menos a ciertas corrientes y prácticas vinculadas a él— se sustenta en la idea de que la integración funcional es un requisito determinado por el aumento de complejidad de la producción material, independientemente del sistema económico adoptado. Ahora bien: en este contexto, la exhortación de que el individuo se realice en su trabajo, que para Gorz es el ideal del marxismo, no puede cumplirse más que subordinando al individuo a su función social, esto es, coartando su libertad. Éste habría sido uno de los errores del marxismo y hasta explicaría en parte el fracaso de los socialismos reales. En efecto: el socialismo —en particular el soviético— habría pretendido que los trabajadores se realizasen en su actividad manteniendo el régimen moderno de organización fabril. Como esto era imposible, tuvo que tratar de compatibilizar los fines personales con los sociales mediante recursos como la apelación a la fe en la Razón, encarnada en la burocracia del Partido y su planificación de la producción. Esta interpelación ideológica sólo podía conseguir una cosa: la abnegación de los individuos para aceptar una organización que se les imponía independientemente de sus motivaciones. La conclusión de Gorz es elocuente:

“El fracaso del panracionalismo socialista no puede explicarse solamente por razones históricas y empíricas. Su razón profunda es ontológica: es ontológicamente como la utopía marxista de la coincidencia del trabajo funcional y de la actividad personal es irrealizable *a escala de los grandes sistemas*”. (Gorz, 1997: 63).

Ahora bien: Gorz entiende que los procesos económicos y sociales que empiezan a desplegarse en los países desarrollados desde la década del 70 estarían abriendo la posibilidad de pensar un régimen alternativo tanto al capitalismo como al “socialismo real”. En efecto, la creciente desocupación y precarización de la fuerza de trabajo que empezarían a volverse dramáticas desde entonces no serían sino los síntomas de un proceso subterráneo más decisivo: la progresiva abolición del trabajo en el seno mismo del sistema capitalista. Así, en 1980 afirmaba que:

“la abolición del trabajo es un proceso en curso y que parece llamado a irse acelerando [...] Keynes ha muerto: en el contexto de la crisis y de la revolución tecnológica actuales, es rigurosamente imposible restablecer el pleno empleo a través de un crecimiento económico cuantitativo. La alternativa está más bien entre dos formas de gestionar la abolición del trabajo: una que conduce a una sociedad del paro, otra que conduce a una sociedad del tiempo libre”. (Gorz, 1989: 11)

Incluso, Gorz se atreve a afirmar que el capitalismo se encuentra “muerto en vida”, conserva de sí mismo solamente la apariencia. Pues cuando el tiempo de trabajo disminuye y la riqueza se encuentra en función del capital fijo, la perseverancia de la sociedad salarial pierde su anclaje incluso en la producción de plusvalía:

“Lo que está preservado no es el sistema capitalista sino el sistema de dominación del capitalismo en el que el salario y el mercado eran los instrumentos cardinales. En efecto, la producción no tiene ni puede tener por objeto la acumulación de capital y su valorización. Ahora tiene como objeto primordial el control de la sociedad y su dominación. Los objetos ofrecidos ya no lo son con objeto de la maximización de los flujos y del beneficio [...] sino con el objeto de la maximización del control y de la manipulación [...] Aparato de producción y aparato de control se convierten en lo mismo”. (Gorz, 1986: 64-65)⁶

Con este diagnóstico, la salida “por izquierda” para Gorz consistirá en instituir políticas que disminuyan la dependencia de los individuos respecto al aparato de producción-dominación y fomenten la autonomía: reducir la jornada laboral, repartir el trabajo necesario entre todos, instituir un salario social y favorecer las actividades autodeterminadas, es decir, aquellas que se ubican más allá de la esfera “heterodeterminada” del trabajo social y resultan por lo tanto independientes de los requerimientos del Estado y del mercado. Se trata de un modelo utópico de sociedad dual en línea con la distinción habermasiana entre sistema y mundo de la vida —e igualmente acorde con un concepto de “trabajo” depurado de su dimensión “libertaria” de realización personal, y reducido a la mera instrumentalidad.

Resulta relevante para lo que se abordará a continuación señalar que, aunque en sus lineamientos generales la que desarrollamos es la perspectiva de Gorz desde *Adiós al proletariado...* (1980) hasta *Miserias del presente...* (1997), una lectura más atenta del conjunto permite detectar algunos ligeros desplazamientos, particularmente en esta última obra. Puede arriesgarse la hipótesis de que estos obedecen a que progresivamente el autor comienza a prestar más atención a los cambios que tienen lugar en la organización de la producción, esto es, la creciente influencia que ejercen en estas décadas los distintos modelos llamados “posfordistas”. Es así que en *Miserias del presente...*, los argumentos respecto a la imposibilidad de los individuos de reapropiarse de modo autónomo del proceso productivo —tema central hasta entonces en su crítica al marxismo— prácticamente han desaparecido. Gorz aquí pasa a poner el foco en las consecuencias que para los trabajadores tienen las formas de organización productiva que suceden al fordismo. Resulta que todo aquello que este modelo había intentado eliminar comienza a resultar central para la valorización del capital: iniciativa, voluntad cooperativa, e incluso autonomía en el lugar de trabajo.

Este desplazamiento no es tan evidente a primera vista porque Gorz mantiene todavía aquí la crítica a la idea de la “autonomía obrera”, que dirige en particular a los autores que siguen la línea del autonomismo italiano. Sin embargo, la crítica que formula ahora muestra un claro desplazamiento argumental respecto de lo esgrimido en obras anteriores. En efecto: Gorz ya no sostiene que esta autonomía resulte imposible desde el punto de vista técnico y de los requerimientos de una industria compleja y desarrollada. Más bien, él entiende que el problema estriba en que esta autonomía —que ahora parece ser posible— no podría realizarse enteramente ni tener repercusiones generales positivas mientras quedase circunscripta a los espacios de trabajo:

“La autonomía en el trabajo es poca cosa en ausencia de una autonomía cultural, moral y política que la prolongue y que no nace de la cooperación productiva misma, sino de la actividad militante y de la cultura de la insumisión, de la rebelión, de la fraternidad, del debate libre”. (Gorz, 2003: 51)

Este desplazamiento argumental es indicativo de un cambio de perspectiva que de hecho se profundizará en la obra posterior de Gorz (2010) y sobre el cual puede darse nueva luz a partir de lo que se abordará a continuación.

Los discursos de la nueva gestión empresarial: ¿neutralización de la crítica de la “sociedad del trabajo”?



En los planteos de Habermas y Gorz, pueden leerse intentos por revisar y reformular los ideales y las alternativas de la izquierda en el contexto abierto tras la crisis de los años 70 en Occidente. Un marco que, signado por el ascenso del individualismo neoliberal, se mostraba cuando menos problemático para las distintas variantes de esta orientación política. Para estos dos autores, ni la alternativa al neoliberalismo venía dada por una vuelta al keynesianismo ni la alternativa al “socialismo real” podía radicar en una reedición del ideal de “autogestión obrera”, pues ambas posibilidades seguían apostando, después de todo y a pesar de sus diferencias, al propio trabajo humano como núcleo organizador de la vida social.

La salida al *impasse* consistía, entonces, en explotar las posibilidades positivas abiertas por el proceso de automatización de la producción, supuestamente acelerado con la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs). Acompañado de las políticas adecuadas, este proceso permitiría, por fin, dejar atrás una actividad laboral que ya no podía ser el eje vertebrador de la distribución social de bienes y servicios, ni mucho menos de la realización personal de los sujetos.

Más allá de lo perspicaces y sugerentes que resultan, se considera aquí que estos planteamientos deben ser puestos bajo una severa revisión. En principio, hay que destacar —aunque un examen detallado de estos puntos escape a los objetivos de este artículo— que numerosos autores han problematizado la inexactitud de sus proyecciones empíricas, por ejemplo respecto al retroceso del trabajo asalariado. Al mismo tiempo, estos planteos han sido acusados de suponer un determinismo tecnológico demasiado lineal en sus perspectivas respecto a la automatización de la producción y sus efectos (por ejemplo, Castel, 2010 y 2005; y de la Garza, 1999). Por otro lado, desde líneas más emparentadas con el marxismo, estas posturas han sido criticadas además por dejar en la sombra la persistencia de la explotación de la fuerza de trabajo, bajo viejas y nuevas formas (por ejemplo, Antunes, 2005; y Harribey, 2001).

Sin dejar de acordar al menos parcialmente con estas críticas, en este escrito interesa abordar una cuestión en particular. Habermas y Gorz planteaban que la modernización de la producción conllevaba un proceso que irreversiblemente desembocaba en que el trabajo dejaba de ser un lugar adecuado de realización personal, lo cual para ellos hacía necesario redirigir las energías utópicas más allá de la esfera laboral. Ahora bien: los discursos de gestión empresarial hoy en boga —que cobran fuerza particularmente desde la década de 1990 a la luz de los procesos de reestructuración capitalista que comenzaron en las dos décadas anteriores— están poniendo en cuestión esta idea. Sin embargo, estos discursos nada tienen que ver con

algún romanticismo izquierdista como el que pretendían impugnar Habermas y Gorz: se trata, muy por el contrario, de discursos preocupados por la gestión de las empresas capitalistas.

Antes de exponer esta paradoja, cabe hacer algunas aclaraciones respecto a la periodización y naturaleza de la literatura del *management*. Fundamentalmente dirigida a los cuadros directivos de las empresas, no tiene una estructura rigurosa ni académica, sino que adopta la forma de consejos, prescripciones generales y ejemplos que pretenden mostrar los modos correctos de gestionar a las empresas y a su personal. De este modo, posee un carácter fuertemente moral al señalar los modos correctos e incorrectos de hacer y no hacer (Alonso y Fernández Rodríguez, 2013; Boltanski y Chiapello, 2002). Los autores de esta literatura suelen tener una trayectoria en el mundo de los negocios; otros provienen del ámbito académico, aunque generalmente de universidades y escuelas de Administración de Empresas. Dada la cantidad de ventas que tienen estos textos, se sostiene que su influencia sobre los directivos de las empresas —y no sólo sobre ellos— sería considerable (Alonso y Fernández Rodríguez, 2013).

El nacimiento del *management* se suele ubicar a principios del siglo XX, siendo inescindible de la tendencia de la época a la separación entre la propiedad y la gestión de las empresas. Con esta, los propietarios se convirtieron en accionistas alejados de la práctica cotidiana de las empresas, mientras que los gestores pasaron a ser asalariados, con lo cual el *management* se convirtió en el saber-hacer dominante para la profesionalización de estos cuadros (Boltanski y Chiapello, 2002). Desde su nacimiento hasta nuestros días, el desarrollo histórico del *management* parece estar mucho más condicionado por el entorno socioeconómico y político que por una lógica evolutiva interna respecto al saber sobre la organización (Alonso y Fernández Rodríguez, 2006). Para los objetivos de este artículo, resulta fundamental considerar dos grandes períodos en la literatura de gestión. El primero está vinculado a la consolidación de la producción en masa estandarizada de tipo fordista, el desarrollo de la gran empresa estructurada burocráticamente y el auge del Estado Social y las políticas keynesianas. El segundo período comienza hacia la década de 1980 y se consolida en la siguiente, y está fuertemente emparentado con la crisis del fordismo, la emergencia de los distintos modos “posfordistas” de acumulación flexible y el ascenso del neoliberalismo (Alonso y Fernández Rodríguez, 2006; Boltanski y Chiapello, 2002).

En este trabajo, consideraremos algunos de los temas centrales de los discursos prevaletentes en este segundo período, que con algunas modificaciones se proyecta hasta la actualidad (Alonso y Fernández Rodríguez, 2013). Es evidente por lo

dicho que estos escritos no pueden considerarse como un simple reflejo de lo que sucede en las empresas. Su doble objetivo es prescribir y a la vez legitimar las formas dominantes de gestión empresarial —las cuales, en este período, se presentan en oposición a las prevalecientes en el de posguerra, dominado por el fordismo y el taylorismo.

El planteo que sigue se basa en trabajos que han hecho un relevamiento sistemático y crítico de las prescripciones centrales del nuevo *management*, en particular el de Boltanski y Chiapello (2002). El *corpus* que analizan Boltanski y Chiapello está compuesto de escritos francófonos de gestión; la mayor parte de ellos corresponde a autores franceses, y una porción menor a artículos traducidos de autores de otros países (principalmente, Estados Unidos). Sin embargo, estos autores señalan que la configuración ideológica francesa no es independiente de la de otros países —particularmente del resto de la Unión Europea, Estados Unidos y Japón. Los escritos de gestión se basan en ideas generales internacionalmente difundidas, que de todos modos son “interpretadas” según las idiosincrasias nacionales (Boltanski y Chiapello, 2002). En este sentido, las ideas-fuerza de la nueva gestión empresarial — que son las que interesan aquí— tendrían un carácter relativamente universal en su alcance.

Para reforzar la plausibilidad de este supuesto, se ha acudido también a otros estudios, como el de Zangaro (2011), basado en un *corpus* conformado por textos publicados en una revista argentina, y otros artículos sobre el tema publicados por los especialistas españoles Alonso y Fernández Rodríguez (2006, 2011 y 2013). Con algunos matices, las ideas centrales en las que se pondrá énfasis son recogidas por todos estos estudios⁷. También en ellos se destacan los contrastes entre los discursos contemporáneos y los prevalecientes en el período de posguerra.

Una primera idea muy relevante del nuevo *management* es el *rechazo de toda dirección instrumental/estratégica de las conductas de los sujetos*. Cuestión que se inscribe en un repudio de toda jerarquía y, más en general, de la relación dominante-dominado (Boltanski y Chiapello, 2002). A diferencia del discurso de gestión del período “fordista” —para el cual lo que había que eliminar era la arbitrariedad y el autoritarismo de los jefes, patronos, supervisores, etc. (Boltanski y Chiapello, 2002)—, ahora se plantea que toda dirección de la conducta ajena que se base en órdenes, premios y castigos, etc., resulta indeseable, tanto por motivos económicos como morales. Esto se trasluce en el tipo de liderazgo que debe ejercer el *manager* —en el cual se corporiza el modelo de subjetividad que pregonan estos discursos—:



“Los *managers* no tratan de encuadrar ni de dar órdenes, no esperan las consignas de la dirección para aplicarlas. Han comprendido que estas funciones se mostraban caducas y se han convertido en «animadores de equipo», «catalizadores», «visionarios», «*coachs*», «inspiradores» [...] Al no poder seguir apoyándose en la legitimación jerárquica ni manipular —como antaño— las esperanzas de hacer carrera [...] los *managers* se ven obligados a imponerse a través de sus «competencias» y de su «carisma», a circunscribir a los actores gracias a su «red de relaciones personales» que les procuran información y ayuda, a movilizar todas sus energías mediante la potencia de su «visión» y sus cualidades de «parteros» del «talento» de los demás y de promotores de sus potencialidades [...] La autoridad que adquieren sobre sus equipos está ligada a la «confianza» que les es otorgada gracias a su capacidad de «comunicación» y de «escucha», que se manifiesta en el cara a cara con los demás”. (Boltanski y Chiapello, 2002: 124-125)

En términos habermasianos, lo que le está vedado al *manager* es el recurso a la acción estratégica —es decir, la modalidad de la acción instrumental en la que la dirección de la conducta de los otros se realiza en base al poder, usándose como medio el otorgamiento de premios y castigos. El *manager* no impone su autoridad ni manipula a quienes están a su cargo, sino que inspira y alienta a los demás de modo tal que puedan desarrollar sus potencialidades. ¿Puede afirmarse entonces que el *manager* se rige aquí por la acción comunicativa? En parte sí, ya que apela a la “comunicación” y a la “escucha” de modo tal que sus propuestas sean consentidas libremente; sin embargo, tomando en consideración que la acción comunicativa habermasiana se mantiene dentro de los límites de un racionalismo fuertemente intelectualista —dialógico pero en esencia moderno—, parece ser sobrepasada aquí claramente en su contenido. En efecto: como se lee en la cita anterior, el *manager* no apela solamente a razones y argumentos como fuente para llegar a acuerdos libremente consensuados, sino que recurre también y sobre todo a las *emociones* subjetivas de los demás, intentando contagiar así su energía y su “visión”. Por añadidura, el liderazgo del *manager* es también personal: se trata de un líder carismático que irradia confianza en el cara a cara antes que una figura parlamentaria que esgrime argumentos impersonales. Puede afirmarse entonces que el *manager* rehúsa la acción estratégica para regirse por una acción *comunicativo-afectiva*.

La importancia de esta dimensión personal-afectiva en la figura del *manager* nos lleva a una segunda idea central, más importante que la anterior: el nuevo *management* rechaza no sólo las formas unilaterales de ejercicio del poder, sino también las formas impersonales-funcionales, es decir, los mecanismos de “integración sistémica” (Habermas) o “integración funcional” (Gorz). Esta cuestión se enmarca en la crítica de las grandes organizaciones jerárquicas, así como de la planificación tradicional, ambas consideradas “rígidas” y en tanto tales incapaces de



hacer frente a un contexto de incertidumbre e innovación permanente como el que supuestamente estaría exigiendo la globalización. La adaptación a este entorno requiere de la “flexibilización” de las estructuras jerárquicas, la reducción del tamaño de las empresas y la adopción de una forma más reticular en la que cada unidad productiva funciona como un nodo de una extensa red de empresas interconectadas (Alonso y Fernández Rodríguez, 2013; Boltanski y Chiapello, 2002)⁸.

Ahora bien: es justamente en relación a este modo flexible de organización en red que la integración de tipo funcional/sistémica resultaría inadecuada. Vale recordar que en tal modo de integración, las acciones quedan determinadas enteramente por el papel “objetivo” que debe desempeñarse en el sistema. Es el principio básico del orden burocrático moderno: lo importante no es la persona sino la función que se cumple dentro de la estructura. La nueva gestión empresarial visualiza que este orden es extremadamente rígido e inhibe la capacidad de la organización para adaptarse a su entorno. En este sentido, revaloriza la importancia de las aptitudes y características personales. Puede verse este punto en el modo en que se trata la cuestión del liderazgo en la empresa:

“Los textos de gestión [...] buscan romper la asociación puesto-líder y construir parte de su novedad en la ruptura de esa asociación. Por eso encontramos en los textos del *corpus* referencia a dos tipos de líderes. En consonancia con lo propuesto por los textos, a unos los llamaremos *líderes formales*. Son aquellos que ocupan puestos directivos y derivan su carácter de líder sólo de esa posición en la jerarquía. A estos líderes se los suele considerar faltos de saber ser, responsables de acciones que pueden provocar consecuencias nocivas tanto para la organización como para sus subordinados y, por ello, son desvalorizados. A los otros los llamaremos *líderes personales*: son los que derivan su liderazgo de características y conductas propias, no vinculadas con las competencias técnicas ni con el puesto ocupado. En tanto poseen el saber ser se oponen al otro tipo de líderes y ejercen una influencia positiva en el entorno, cualquiera que éste sea”. (Zangaro, 2011: 132)

En este sentido, los discursos de gestión llaman a romper con la perspectiva de un “no implicado” (Habermas) propia de los dispositivos de integración sistémica o funcional. Y la cuestión no atañe solamente a los altos directivos, ya que estos discursos, de un modo coherente con el rechazo de las jerarquías rígidas, convocan a todos a convertirse en líderes: antes que nada, el líder o *manager* es un ideal de subjetividad (Zangaro, 2011). De ahí la insistencia en nociones como las de “implicación de personal” o “motivaciones intrínsecas”: el comportamiento individual no debe regularse por coacciones personales o sistémicas sino que los individuos tienen que comprometerse subjetivamente con la empresa e identificarse con su trabajo. Así, el control “heterónimo” basado en la jerarquía debe ser reemplazado por el autocontrol

(Boltanski y Chiapello, 2002). Esta necesidad de un compromiso subjetivo explica que el *management* se concentre en la persona y fundamentalmente en su dimensión emotiva o afectiva, cuestión que enseguida será abordada.

La reflexión que puede extraerse de aquí es que aquello que Habermas y Gorz consideraban un desarrollo evolutivo inexorable —la constitución de mecanismos de integración sistémica que predeterminan la conducta de los individuos, particularmente en los procesos productivos— es puesto en cuestión ahora por el mismo *management*. Un discurso que legitima el actual capitalismo y que obviamente nada tiene que ver con un izquierdismo romántico⁹. El lector podrá apreciar lo curioso que resulta esto: no ha sido una revolución comunista sino una transformación en los dispositivos de gestión del propio capitalismo lo que ha revelado que el diagnóstico en apariencia fríamente realista de aquellos autores era apresurado¹⁰.

El tercer tema que interesa resaltar de los discursos de la nueva gestión es *la crítica de la acción/razón instrumentales en vinculación con la necesidad de establecer un concepto amplio de la subjetividad que trabaja*. El *management* se presenta ahora como un discurso humanista, que llama a reponer una concepción “integral” de la persona: “el trabajo debe personalizarse: frente a la deshumanización de la organización anónima la organización es ahora su gente” (Alonso y Fernández Rodríguez, 2006: 136). La crítica en este punto recae así sobre la “fría” razón calculadora e instrumental, considerada como una mutilación de la persona humana. Junto con ella, se trata a la vez de romper con la rígida escisión mente-cuerpo asociada a la separación entre concepción y ejecución que caracterizaba tanto al taylorismo como al fordismo:

“Los dos aspectos de esta dualidad mente-cuerpo, tomados cada uno como si fueran realidades aislables, responden a un mismo principio de racionalidad instrumental mecanicista según la cual la máquina-mecánica corporal debe adecuarse a la máquina-mecánica productiva, y la mente, siguiendo los principios dictados por la razón, debe hacer eficiente esa adecuación en términos de productividad [...] Podríamos decir que las formas de gestión posfordistas pretenden superar esta dualidad mente-cuerpo y tomar a la persona como un todo [...] se trata meramente del reemplazo de la dualidad por una terceridad. [...] la tríada posfordista va a privilegiar lo nuevo que cae en consideración: lo emocional o afectivo”. (Zangaro, 2011: 118-119)¹¹

Es precisamente este tercer elemento que se ha adicionado lo que resulta disruptivo para la razón instrumental. En la dualidad mente/cuerpo, la primera ordena en nombre de una razón abstracta y universal las acciones a seguir por el segundo. La emocionalidad introduce un elemento personal —singular— que repele a la razón

instrumental y al parecer no puede ser subsumido por ella. Y el mundo laboral prescrito por el *management* está poblado, ante todo, de emociones.

De ahí que los discursos de gestión empresarial planteen la necesidad de que el individuo vuelva sobre sí mismo para inspeccionar sus estados de ánimo, de modo que estos puedan converger con las reglas de la organización y no entrar en colisión o tensión con ella. Zangaro denomina a esta tarea “trabajo ético”:

“el trabajo ético tiene carácter reparador: apunta a desarrollar las acciones que permiten solucionar esas disfuncionalidades, es decir, que permiten reparar las emociones o estados afectivos que no concuerden con las reglas o no son adecuadas al entorno [...] el trabajo ético constructor o reparador se significa principalmente por medio de procesos mentales (de cognición, afectivos o de percepción) y que a veces incluye también procesos de comportamiento; se destaca, además, el hecho de que los estados afectivos se logran a partir de acciones voluntarias que involucran la introspección y la reflexión sobre sí mismo”. (Zangaro, 2011: 123)

Nuevamente, es en la figura heroica del líder o *manager* que esta concepción aparece condensada. Ya se señaló que el nuevo líder debía sustentar su autoridad en sus características personales y no en el lugar jerárquico que ocupaba. Lo que lo distingue como persona es la emocionalidad y particularmente su capacidad para movilizarla en los otros. De ahí que se plantee la necesidad de diferenciar claramente su función y lugar del que ocupa al experto —prototipo de la razón instrumental—:

“Éste [el experto] es imprescindible por ser quien detenta la información en materia de innovación y de saberes muy especializados cuyo dominio es necesario para entrar en la competición tecnológica [...] Su tarea no consiste en gestionar los equipos, ésa es la función del *manager*. Para que cada cual pueda desarrollar su talento de la forma más productiva —el *manager*, la movilización de las personas, y el experto, el rendimiento técnico—, los autores de gestión empresarial consuman la ruptura entre ambos perfiles, mientras que en la década de 1960 aún se pretendía hacer de todo ingeniero competente un *manager*”. (Boltanski y Chiapello, 2002: 126)¹²

Nótese la siguiente paradoja: subyace aquí una suerte de realización, al interior de la empresa capitalista, del ideal utópico de “sociedad dual” propuesto por Habermas y Gorz. De un lado la razón instrumental, que ha dejado de ser el centro de la vida de la empresa para pasar a ocupar un lugar importante pero claramente separado y delimitado —los saberes técnicos y especializados de los expertos. Del otro lado, el mundo afectivo-comunicativo del *manager* y su búsqueda permanente por movilizar a las personas (“sin manipulación”), espacio ahora privilegiado de la gestión empresarial.

Se puede llevar más lejos esta paradoja. Gorz critica las visiones “sociológicas” —incluso a la de Habermas— que interpretan el concepto de “mundo de la vida”



operando una reducción del individuo a lo social. Señala que estas visiones omiten que en el individuo subsiste siempre un núcleo irreductible a la socialización, debido a “la imposibilidad que existe para exteriorizar la interioridad, para objetivar lo subjetivo” (Gorz, 1997: 225-226). A partir de aquí, Gorz construye su “sociedad dual” posible: de un lado, las tareas socializadas, prescritas y homologadas (esfera heterónoma, “trabajo”); del otro, aquellas en las que el individuo expresa sus necesidades más íntimas, refractarias a la socialización (esfera de autonomía, actividades autodeterminadas). Paradójicamente, el nuevo *management* pone a jugar lo más íntimo del sujeto —sus estados emocionales— en la propia esfera laboral, para Gorz el lugar “heterónomo” por excelencia. La empresa prescrita por este discurso ha interiorizado el “mundo de la vida”, en parte en su versión “comunicativo-intersubjetiva” (Habermas) pero más aún en su versión “emocional-subjetiva” (Gorz).

Esta serie de consideraciones explica el concepto de “trabajo” que se desprende de los planteos del *management*. Lo que ataca este discurso es fundamentalmente un concepto estrecho y unilateral de “trabajo”: su reducción a una acción instrumental, funcionalmente integrada y jerárquicamente prescrita. El concepto de “trabajo” debe entonces ampliarse para integrar otros aspectos: lo comunicativo, lo afectivo, lo personal, la búsqueda de autonomía, etc. En este sentido, el trabajo ya no podría entenderse en oposición dicotómica con otras esferas vitales: por eso el *management* incluso reemplaza el concepto de “trabajo” por uno más genérico e indeterminado, el de “actividad”:

“la actividad [...] supera las oposiciones entre trabajo y no trabajo, entre lo estable y lo inestable, entre lo asalariado y lo no asalariado, entre lo interesado y lo voluntario, entre lo que es evaluable en términos de productividad y lo que no siendo medible escapa a toda evaluación contable. Los autores de gestión empresarial retoman la idea lanzada por su colega inglés Charles Handy en su obra *The Age of Unreason*, donde propone reemplazar la noción tradicional de empleo por el concepto de actividades que cada uno gestiona por cuenta propia”. (Boltanski y Chiapello, 2002: 163-164)

El problema del nuevo *management* radica en la necesidad de articular un concepto de “trabajo” lo suficientemente amplio como para trascender las dicotomías que lo signaban en el período anterior. Un modo de efectuar la operación es mantener el concepto ampliando su contenido; otro es aceptar la carga simbólica que arrastra de ese período y optar entonces directamente por su reemplazo. La elección por un concepto como el de “actividad” se explica, por un lado, por su carácter altamente general e indeterminado, lo que lo hace apto para superar las connotaciones estrechas y unidimensionales que podría arrastrar todavía un concepto como el de “trabajo”.

Pero, por otro lado, esta indeterminación inicial se complementa con un sentido positivo:

“la actividad por excelencia consiste en insertarse en *redes* y explorarlas, para romper el aislamiento y tener posibilidades de encontrar personas o de relacionarse con cosas cuyo acercamiento es susceptible de engendrar un proyecto [...] La vida es concebida como una sucesión de proyectos, tanto más válidos cuanto más diferentes sean los unos de los otros [...] Lo que importa es desarrollar la actividad, es decir, no estar nunca falto de proyectos, falto de ideas, tener siempre una cosa a la vista, en preparación”. (Boltanski y Chiapello, 2002: 164-165)

Nótese que aquí, después de ser disueltas las dicotomías ya señaladas, se reponen otras. La “actividad” alude a la necesidad de estar siempre activo, de mostrarse adaptable y flexible; para ello, se debe estar dispuesto a cambiar en todo momento, asumiendo riesgos de modo de ir preparando el terreno para ello. Esta acepción más positiva de “actividad” se opone a la “seguridad”, a la “estabilidad”, a la “inmovilidad” y a la “rigidez”, enjuiciadas ahora negativamente. Bajo este prisma, la “actividad” se opone también a lo que al menos en términos ideales se entendía por “trabajo” en el período de esplendor del “Estado de Bienestar” (empleo de por vida, garantías de seguridad social, tareas bien especificadas, jornada laboral “normal” con fronteras claramente delimitadas, etc.).

En una línea similar, Zangaro encuentra en el *management* una asimilación entre trabajo y vida:

“Los textos postulan una serie de posiciones interpretativas que llevan a asimilar trabajo-vida como espacios de realización personal idénticos. Esta identidad significa la disolución de la línea que separa trabajo de no-trabajo: el trabajo ya no es un medio para un fin, no existe una relación instrumental con el trabajo. El trabajo es el fin en sí mismo porque es la vida [...] La satisfacción y la realización abandonan los límites de lo profesional para devenir satisfacción y realización vital, personal”. (Zangaro, 2011: 142)

Sea mediante el concepto de “actividad”, sea mediante la asimilación entre “trabajo” y “vida”, resulta clara la operación discursiva del *management*: se trata de romper con un concepto reduccionista “instrumental” respecto de la actividad laboral y de la subjetividad que trabaja. El concepto de “trabajo” se amplía a punto tal que engloba el conjunto de la “vida”, o bien deviene en “actividad”.

Pueden resumirse ahora los resultados de la comparación entre el discurso de la nueva gestión empresarial y el de la crítica del trabajo en Habermas y Gorz. Esta última señalaba que con la modernidad el trabajo devenía necesariamente “acción

instrumental”, pasando a ser regulado sistémica o funcionalmente. La perspectiva utópica que se abría para este planteo era la de reducir claramente la esfera del “trabajo”, de modo tal que ella pasara a estar subordinada a las necesidades de otras esferas vitales (“mundo de la vida”, “esfera de autonomía”, etc.), permaneciendo no obstante claramente separada de ellas. El *management* comparte el cuestionamiento de la acción instrumental, pero se separa de la crítica de aquellos autores respecto del concepto de “trabajo”. Para la nueva gestión empresarial, el concepto “reductivo” de trabajo que postulaban aquellos no es ni necesario ni se debe a alguna “necesidad evolutiva”: el “trabajo” unilateralmente instrumental debiera ser superado y reemplazado, postulándose entonces un concepto más amplio.

En este sentido, los discursos de la nueva gestión empresarial operan una suerte de neutralización de la crítica habermasiana/gorziana del trabajo: siguiendo sus prescripciones, las rígidas dicotomías (acción instrumental/acción comunicativa, integración sistémica/integración social, autonomía/heteronomía) debieran ser eliminadas en los espacios de trabajo.

Puede interpretarse ahora un comentario a primera vista sorprendente que casi al pasar hacen Boltanski y Chiapello (2002: 99): ellos señalan que Habermas es la fuente de “filosofía moral contemporánea” a la que más frecuentemente recurre el nuevo *management*. Pues bien, si recurren a su autoridad es porque en parte el blanco de la crítica es compartido: el tipo de gestión instrumental prevaleciente en el período industrial-fordista. La diferencia es que para Habermas dicho desarrollo se derivaba de una “necesidad evolutiva” que trascendía incluso al capitalismo. Para el *management*, muy por el contrario, el predominio de la acción instrumental en el campo laboral corresponde a una fase del capitalismo que estaría siendo superada en el marco de este mismo sistema: ahora es precisamente el “trabajo” el lugar por excelencia en el que puede y debe desplegarse la acción comunicativa.

Consideraciones finales: el nuevo *management*, entre la servidumbre y la apertura de lo posible

Para finalizar este artículo, a partir del recorrido realizado se van a trazar algunas líneas de análisis que quedarán abiertas de cara a futuras investigaciones.

Lo primero que hay que enfatizar se refiere a las implicancias de los nuevos discursos de gestión para la crítica social en el marco del capitalismo actual. En efecto: los planteos de Habermas y Gorz, con sus peculiaridades, no dejan de ser expresivos de una línea de interrogación de larga data, articulada por ejemplo por Weber y Lukács

y desarrollada hasta sus últimas consecuencias por la Escuela de Frankfurt en términos de una “crítica de la acción y la razón instrumentales”. El trasfondo de esta crítica se vislumbraba, desde fines del siglo XIX, en el nacimiento y desarrollo de la gestión científica del trabajo (Taylor, Fayol, etc.), en el florecimiento de las grandes burocracias privadas y estatales, así como en la creciente extensión de la planificación económica. Este trasfondo dejaba traslucir una tendencia ascendente y en apariencia indetenible hacia el control de los procesos naturales y sociales que, si por un lado permitía acrecentar la riqueza material, por otro lado encuadraba a los sujetos en estructuras que los sujetaban, vaciando además de sentido sus acciones.

En la medida en que la fábrica moderna aparecía como el lugar por excelencia en el que se desarrollaba esta forma de control socio-técnico, el hecho de que los nuevos discursos del *management* hagan suya la crítica de la acción instrumental no deja de resultar inquietante: ¿es posible que esta crítica haya sido neutralizada ya no por el nacimiento de un nuevo sistema socio-económico (como anhelaba esa izquierda radical impugnada por Habermas y Gorz) sino por una transformación acaecida en el seno mismo del capitalismo, de la que los discursos de gestión empresarial serían su expresión?

En este punto, resulta imprescindible reformular los resortes de la crítica del trabajo, algo que aquí apenas se puede comenzar a bosquejar. Primero, urge avanzar hacia un análisis crítico respecto a las implicancias de estos discursos conjuntamente con las prácticas laborales que los acompañan, ya que tienden a prescribir un universo laboral aparentemente bienaventurado y humanista, en el que los trabajadores podrían realizarse plena y personalmente en su actividad. Así, sostienen que la labor de éstos no tendría que ser direccionada unilateral y jerárquicamente sino que debiera buscarse su libre consentimiento e incluso fomentarse su participación activa en las decisiones. Ahora bien, estos lineamientos son prescritos por razones económicas —aumentar la productividad de los trabajadores— antes que por cuestiones puramente morales. En el discurso del *management*, este objetivo unilateral no es discutido: es tratado como la función “natural” del trabajo. En un giro que Habermas y Gorz no hubieran esperado, resulta que ahora la maximización de las ganancias y el aumento de la productividad dependen de los estados afectivos de los trabajadores. La implicación con el trabajo es entonces también la identificación con los objetivos de la empresa.

El nuevo *management* deja traslucir así una instrumentalización y mercantilización de los sujetos sin precedentes en fases anteriores del capitalismo. Como plantean Boltanski y Chiapello:



“La taylorización tradicional del trabajo consistía en tratar a los seres humanos como máquinas, pero no permitía poner directamente al servicio de la obtención de beneficio las propiedades más específicas de los seres humanos: sus afectos, su sentido moral, su honor... Por el contrario, los nuevos dispositivos de empresa [...] son, precisamente, y en cierto modo por su mayor humanidad, más capaces de penetrar profundamente en la interioridad de las personas, de las que se espera que se “entreguen” —como se dice— a su trabajo, y permiten una instrumentalización y una mercantilización de las personas en lo que éstas poseen de más característicamente humano”. (Boltanski y Chiapello, 2002: 589-590)

En efecto, la idea de una implicación personal y afectiva con el trabajo asalariado, lejos de emancipar al trabajador, lo sujeta a una servidumbre que recuerda viejos modos de producción. Como plantea en este punto el mismo Gorz —retomando ideas de Paolo Virno—, respecto de la empresa “posfordista”:

“Se ha dejado en ciertos aspectos el plano del trabajo abstracto —que, según Marx, ponía fin a las relaciones precapitalistas de sumisión personal, porque era una prestación impersonal, «indiferente a su contenido» e independiente de la personalidad de su destinatario—, para volver a la prestación personalizada, imposible de formalizar [...] Esto resulta una «personalización del sometimiento», el «trabajo servil universal», «el colmo de la servidumbre»”. (Gorz, 2003: 48-49)

Por otro lado, y como señalan Alonso y Fernández Rodríguez (2006), el avance contra derechos laborales y sociales impulsado por el neoliberalismo en las últimas décadas aparece sublimado y así legitimado en el discurso *managerial* en la idea del trabajo como “actividad” sujeta al cambio constante y a la falta de estabilidad; dicho avance, regresivo para la mayor parte de los trabajadores, es su *subtexto*, aquello que no se dice pero se supone por parte del receptor del mensaje. Tal vez este sea el modo peculiar en el que los discursos de gestión contemporáneos asumen subrepticamente la “crisis de la sociedad del trabajo”, pero para inmediatamente dar una respuesta imprevista desde las perspectivas teóricas de Habermas y Gorz: la implicación subjetiva, vital y emocional con el trabajo. Los autores vinculados al autonomismo italiano son seguramente quienes más han tematizado esta paradójica confluencia de acción instrumental y acción comunicativa, de competencia y cooperación, de autonomía y heteronomía, etc., en el seno mismo del llamado “trabajo posfordista” (Hardt y Negri, 2004; Marazzi, 2003; y Virno, 2003)¹³.

Finalmente, desde una perspectiva igualmente crítica se debieran vislumbrar las posibilidades positivas que los nuevos dispositivos de gestión están poniendo de manifiesto. Pues si bien es cierto que el involucramiento afectivo y personal con el trabajo, así como la gestión participativa en los procesos productivos, redundan actualmente en una instrumentalización y mercantilización ampliadas de los sujetos y

sus actividades, también lo es que permiten vislumbrar posibilidades bloqueadas por la persistencia de un sistema económico —el capitalismo— que, más allá de la fuerza que ha demostrado tener, sigue siendo —o al menos eso se piensa aquí— histórico y superable. Posibilidades que, no hay que olvidar, eran negadas en los planteos de Habermas y Gorz y que, de un modo tan paradójico como sugerente, este escrito procuró también visibilizar.

Referencias bibliográficas

ALONSO, Luis y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Carlos. (2006). “El imaginario *managerial*: el discurso de la fluidez en la sociedad económica”. *Política y Sociedad*, 43 (2), 127-151.

ALONSO, Luis y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Carlos. (2011). “La innovación social y el nuevo discurso del *management*: limitaciones y alternativas”. *Arbor*, 187 (752), 1133-1145.

ALONSO, Luis y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Carlos. (2013). “Los discursos del *management*. Una perspectiva crítica”. *Lan Harremanak*, 28, 42-69.

ANTUNES, Ricardo. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.

BOLTANSKI, Luc y CHIAPELLO, Ève. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

CASTEL, Robert. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

CASTELLS, Manuel. (2005). *La era de la información, vol. 1: La sociedad red*. Madrid: Alianza.

DE LA GARZA, Enrique. (1999). ¿Fin del trabajo o trabajo sin fin? En Juan Castillo (ed.), *El trabajo del futuro* (pp. 13-40). Madrid: Complutense.

FOUCAULT, Michel. (1996). *¿Qué es la ilustración?* Córdoba: Alción.

GORZ, André. (1986). *Los caminos del paraíso: para comprender la crisis y salir por izquierda*. Barcelona: Laia.

GORZ, André. (1989). *Adiós al proletariado (más allá del socialismo)*. Buenos Aires: Imago Mundi.

GORZ, André. (1997). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.

GORZ, André. (2003). *Misérias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires, Paidós.

GORZ, André. (2010). *The Immaterial*. Calcutta: Seagull Books.

HABERMAS, Jürgen. (1982). *Conocimiento e interés*. Madrid: Taurus.

- HABERMAS, Jürgen. (1986a). "Ciencia y técnica como ideología". En *Ciencia y técnica como ideología* (pp. 53-112). Madrid: Técnos.
- HABERMAS, Jürgen. (1986b). "Trabajo e interacción. Notas sobre la filosofía hegeliana del período de Jena". En *Ciencia y técnica como ideología* (pp. 11-51). Madrid: Técnos.
- HABERMAS, Jürgen. (1988). "La crisis del Estado de bienestar y el agotamiento de las energías utópicas". En *Escritos políticos* (pp. 113-134). Barcelona: Península.
- HABERMAS, Jürgen. (1992). *Teoría de la acción comunicativa* (2 Tomos). Madrid: Taurus.
- HARDT, Michael y Negri, Antonio. (2004). *Multitud*. Buenos Aires: Debate.
- HARRIBEY, Jean-Marie. (2001). "El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo". En Enrique de la Garza y Julio Neffa (comps.), *El trabajo del futuro: el futuro del trabajo* (pp. 33-49). Buenos Aires: CLACSO.
- HORKHEIMER, Max. (2003). "Teoría tradicional y teoría crítica". En *Teoría crítica* (pp. 223-271). Buenos Aires: Amorrortu.
- HUSSON, Michel. (2011) "¿Hemos entrado en el capitalismo cognitivo?" Recuperado de <http://marxismocritico.com/2011/11/28/hemos-entrado-en-el-capitalismo-cognitivo/>.
- MARAZZI, Christian. (2003). *El sitio de los calcetines. El giro lingüístico de la economía y sus efectos sobre la política*. Madrid: Akal.
- MÉDA, Dominique. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa
- OFFE, Claus. (1992). *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.
- PAGURA, Nicolás. (2016). "El concepto de «trabajo» en el capitalismo contemporáneo: una contraposición entre los planteos de Habermas/Gorz y los del autonomismo italiano". *Éidos. Revista de Filosofía de la Universidad del Norte*, 25, 43-71.
- RIFKIN, Jeremy. (1996). *El fin del trabajo*. Buenos Aires: Paidós.
- VIRNO, Paolo. (2003). *Gramática de la multitud*. Buenos Aires: Colihue.
- ZANGARO, Marcela. (2011). *Subjetividad y trabajo: una lectura foucaultiana del management*. Buenos Aires: Herramienta.

Notas

¹ Las exposiciones respectivas de Habermas y Gorz que se presentan en este párrafo y el que sigue fueron reelaboradas aquí a partir de lo ya sostenido en Pagura (2016).

² Como puede verse, el autor tiende a emparentar el concepto marxista de “fuerzas productivas” al frankfurtiano de “acción instrumental”.

³ En esta obra, Habermas ya no usa los términos “trabajo” e “interacción” para referirse a la acción instrumental y a la comunicativa, respectivamente. Sin embargo, y como se verá más adelante, el abandono de esta terminología lejos está de implicar un quiebre con su lectura temprana en lo que a la interpretación del “trabajo” y su polémica con el marxismo refiere.

⁴ Habermas apenas llega a delinear en términos abstractos la dirección de su alternativa, sin establecer medidas concretas o pasos específicos a seguir, aunque mencione con aparente aprobación propuestas como la de instituir un salario mínimo garantizado (Habermas, 1988).

⁵ Gorz (1997) reconoce esta correspondencia, lo único que le critica a Habermas es el hecho de haber confundido dos tipos de “heterorregulación”: la espontánea, resultado de la agregación de acciones individuales (mercado); y la programada, resultado de una planificación consciente impuesta a los individuos independientemente de sus intenciones.

⁶ Esta idea, según la cual la plusvalía dejaría de estar conectada con el tiempo de trabajo, tiene un claro antecedente en el mismo Habermas, que ya en 1968 afirmaba que la ciencia y la tecnología se habían vuelto la principal fuerza productiva, desplazando al trabajo y tornando caduca la teoría marxiana del valor y la explotación (Habermas, 1986a).

⁷ Con todo, no puede dejar de atenderse la posible objeción respecto al alcance y aplicación “efectivos” (por así decir) de los discursos del *management*, pues más allá de este carácter general no deja de ser menos cierto que esta literatura está dirigida primero a los ejecutivos de las grandes empresas de los países desarrollados —Estados Unidos, Europa occidental y Japón. Si bien considerando la actual etapa de fuerte transnacionalización de los capitales, este alcance tiende a extenderse mucho más allá de estos países, suponer una uniformidad global al respecto sería sumamente simplista. Aquí se entiende que con este tema tiende a suceder lo mismo que con los cambios en los modos de organización del proceso de trabajo, con los cuales ya se apuntó que estos discursos mantienen una relación estrecha. Así, se ha planteado que el desarrollo de las modalidades flexibles de acumulación no implica el final liso y llano del taylorismo y el fordismo sino que —dependiendo de las ramas productivas y los lugares geográficos— en algunos casos estos últimos simplemente persisten, y en muchos otros se da una hibridación con los primeros o una adaptación parcial. Según Husson (2011), por ejemplo, ambas —una lógica productiva “cognitiva y flexible” y otra de tipo “tayloriana flexibilizada”— coexistirían a nivel global. No es arriesgado suponer que con la aplicación efectiva de estos discursos, de cara a organizar los procesos productivos, estuviese ocurriendo algo similar.

⁸ Cabe recordar que, en su emblemático análisis, Castells (2005) sostiene que la “forma red” en sus diferentes variantes es la característica más distintiva de la organización empresarial contemporánea.

⁹ No deja de resultar sugerente, además, que Boltanski y Chiapello (2002) planteen que estos discursos se han apropiado de ciertas críticas al capitalismo de posguerra formuladas por parte de grupos radicales de fines de los 60 —carácter repetitivo y poco motivador del trabajo asalariado, denuncia del aburguesamiento de los trabajadores preocupados por la seguridad de la carrera laboral, etc.

¹⁰ Aunque, como antes se señaló, en el viraje final del pensamiento gorziano puede registrarse implícitamente un reconocimiento de este punto.

¹¹ En la misma línea, Boltanski y Chiapello (2002: 136) señalan que “lo «propio del ser humano» ha cambiado aquí de naturaleza: la razón sobre la que se hacía hincapié en la década de 1960 *versus* los sentimientos, la emoción y la creatividad de la década de 1990”. Alonso y Fernández Rodríguez (2006: 136) señalan también la preponderancia otorgada a los aspectos emocionales y morales antes que al cálculo y a la previsión, planteando incluso que “en esta retórica el *management* dejaba de ser una ciencia para pasar a convertirse en un arte”.

¹² El mismo tema puede verse también en Zangaro (2011).

¹³ Para una contraposición de los análisis de Habermas y Gorz con los del autonomismo italiano, véase Pagura (2016).

Fecha de recepción: 25 de abril de 2016. Fecha de aceptación: 06 de mayo de 2017.