

“Yo creo mi Universo Mágico”. Nuevas formas de alienación en el mundo del trabajo

Mesa 49: Coaching, prácticas neoliberales y nuevas subjetividades

Matías Zitello. Lic. en Sociología (UBA) – Profesor Adjunto en la materia Fundamentos de Sociología (Carrera de Psicología, Facultad de Psicología y Ciencias Sociales, UCES). Maestrando en Comunicación y Cultura (UBA), zitellomatias@gmail.com

Martín Tomé. Lic. en Sociología (UCES) – Ayudante en la materia Fundamentos de Sociología (Carrera de Psicología, Facultad de Psicología y Ciencias Sociales, UCES), martinstome@hotmail.com

Resumen

Inmersos en un contexto de neologismos, aquel que sobresale es el definido como VICA (volátil, incierto, complejo y ambiguo), asociado a un imperativo de rendimiento exasperante, y a la vez sobre-estimulados sensorial e informativamente (Simmel, 1903; Chul Han, 2012; Illouz, 2018). Es significativa la abundante oferta de nuevos discursos que abordan la (auto) gestión de las emociones en el plano de la personal, cristalizándose en espacios como el Life Coaching, Mindfulness, o la Astrología cabalística, los cuales invitan a desacelerarnos de la vorágine cotidiana para llevar adelante un trabajo de introspección, promoviendo una revisión permanente de nuestras emociones y conductas.

A partir de esta propuesta de búsqueda de soluciones biográficas a crisis de carácter sistémico identificables en las consideradas “disciplinas del bienestar”, nos interesa visibilizar la manera en que se articulan el aumento de la responsabilización individual presente en dichas iniciativas con distintos aspectos y dinámicas observables en el mundo del trabajo contemporáneo.

Nuestra investigación es de carácter exploratorio, tomando como fuentes primarias a Mía Astral (Astróloga cabalista práctica, Life coach) y Gaby Hostnik (Coach y Mentora de procesos de transformación profesional), planteándonos como ejes las siguientes preguntas:

¿Cómo se articulan estos discursos con las nuevas dinámicas laborales? ¿Por qué se pone especial énfasis en depurar los cuerpos de cierta emocionalidad tóxica?

Palabras claves: rendimiento, gestión emocional, alienación

1. Introducción

Partiendo de la ejemplificación que brinda Edgar Cabana¹ en su libro “Happycracia”, es posible observar que la omnipresencia de la felicidad como un mantra discursivo, resulta un acontecimiento de estos últimos años en todas partes: en la televisión², en la radio, en los libros y en las revistas, en el gimnasio, en los consejos dietéticos, en el hospital, en el trabajo, en el ejército, en las escuelas, en la universidad, en la tecnología, en la red, en el deporte, en casa, en la política, en las organizaciones sindicales y demás espacios del mundo social. La felicidad se ha convertido en una palabra que forma parte de nuestro lenguaje habitual, de nuestro imaginario cultural, en términos de un presente y un futuro anhelado, resultando extraño poder identificar un día de nuestras vidas en que no se haga mención a este concepto.

Nuestra forma de entenderla también se ha visto transformada, siendo considerada como la suma de estados psicológicos que se gestionan mediante la voluntad e iniciativa, como resultado de poder controlar nuestra fuerza interior y nuestro Yo, siendo nuestro único objetivo hacer que la vida sea digna de ser vivida, estableciéndose como un elemento central en la definición de lo que es y debe ser uno como persona. En la película, esto se evidencia en que la felicidad depende “*de ti, de tu responsabilidad, y nada más*”, una *self-made person*, formando parte de una tradición popular e ideológica americana extendida, alimentando un mercado global de biografías sobre la transformación personal y el triunfo individual, con la intención de formar la mirada de las personas sobre sí mismas y sobre el mundo. Para ello, resulta conveniente considerar el pasaje del siglo XX al XXI donde se puede apreciar una transformación que se basa en la captura, subsunción e integración del lenguaje a la red digital, viéndose todo esto afectado en los últimos años: desde el trabajo, la forma de percibir las emociones, la memoria, la atención, la intencionalidad y la imaginación.

¹ La película es “En busca de la felicidad”. *Happycracia. Cómo la ciencia y la industria de la felicidad controlan nuestras vidas*. Edgar Cabanas y Eva Illouz, Buenos Aires, Editorial Paidós, 2019.

² Claudio María Domínguez tiene un programa propio en el canal C5N, para ver más en detalle, su página es: <https://claudiomariadominguez.net/>

Es en este contexto digital, que Franco Berardi³ rescata el concepto de *subsunción formal y real* del capital de Marx⁴, algo que se ha vivido en profundidad desde mediados de marzo en nuestro país y en el mundo a partir de la pandemia del COVID-19 y su considerable impacto en la transformación del proceso laboral, destruyendo formas de trabajo a la vez que intensificando otras, y sustituyendo determinados actos físicos de transformación material. Es la automatización la forma más elevada de la subsunción, en la medida que el flujo captura automáticamente el tiempo humano. Tal es la situación, que se ve invadido el ámbito cognitivo (memoria, aprendizaje y decisión), abriéndose una nueva forma de subsunción más extrema, una *subsunción mental*. Al ser un proceso incipiente, hay muchos aspectos que se tornan difusos, sin embargo, la actividad cognitiva individual está cada vez más interconectada a la máquina, donde cada individuo es (o puede ser) agudamente de su propia condición, pero no es capaz de modificarla, en la medida que la interacción ya no depende de una voluntad ética o política, sino para Berardi, de reglas de un/a autómatas, entendiendo como tal a quien produce sentido siguiendo reglas que están en concordancia con la máquina digital, y sólo puede actuar con efectividad dentro del universo semiótico de la conexión⁵.

Más allá de las múltiples miradas que se puedan tener al respecto, la que nos interesa desde la perspectiva sociológica es poder indagar en cuáles son las/os principales agentes sociales que contribuyen a esta noción de felicidad, considerándola como una industria expansiva a la vez que va incidiendo en legitimar la suposición de que las dualidades riqueza/pobreza, éxito/fracaso, salud/enfermedad son producto de nuestros propios actos, desentendiéndose de factores exógenos y aspectos de carácter estructural para trasladarlo a deficiencias psicológicas individuales. En articulación con lo expuesto, nos interesa poder analizar en profundidad algunas concepciones predominantes en torno al conflicto, poniendo justamente en tensión al término y evidenciando la manera en que es concebido (cuando no, evitado) actualmente en distintos planos de la vida social.

Decidimos centrarnos en dos fuentes primarias. La primera de ellas es Mía Astral, astróloga cabalista práctica y Life Coach reconocida a nivel mundial, con fuerte presencia en redes

³ Franco Berardi, *Futurabilidad. La era de la impotencia y el horizonte de la posibilidad*. Argentina, Caja Negra, 2019.

⁴ Karl Marx, *El capital. Libro I, Capítulo VI (inédito). Resultados del proceso inmediato de producción*, México, Siglo XXI, 2009, pp. 72 y 73.

⁵ Es necesario aclarar que no todos los trabajos se ven inmersos en esta modalidad, pero el ámbito gastronómico, u otras profesiones se han visto forzadas a reconvertirse, como también la utilización del eCommerce y de Apps para comunicarnos.

sociales. Interesa considerar la gran cantidad de seguidoras/es con que cuenta en las distintas plataformas (184.000 en Facebook, 81.800 en Twitter, 90.000 en Instagram). A diferencia de otras/os referentes de su campo, las nociones permanentes al potencial, la optimización, el empoderamiento individual y el cambio pueden identificarse como los aspectos distintivos de su propuesta. Teniendo en cuenta el problema central que nos propusimos en este trabajo, consideramos que la perspectiva ofrecida por la astróloga en cuestión nos resultará gran utilidad. En segundo lugar, seleccionamos a la argentina Gaby Hostnik, Coach de Camino Profesional y facilitadora de procesos de transformación laboral. Reconocida localmente como una especialista en el campo de la Inteligencia Emocional, sus capacitaciones sobre empleabilidad, entrenamiento de resiliencia y gimnasia emocional para el desarrollo de habilidades humanas nos invitan necesariamente a articular sus conceptos centrales (Futuro emocional, Rediseño personal, Incertidumbre y Flexibilidad) con aquellos aspectos que este trabajo se propone problematizar.

2. Desarrollo

Todos queremos ser felices. No debe haber ningún otro propósito de la vida que goce de tan alto consenso⁶. Partiendo incluso desde Kant, quien sitúa la felicidad fuera del dominio de la ética, dice que “*ser feliz es necesariamente el anhelo de todo ser racional pero finito, y por ello es un fundamento determinante inevitable de su facultad de desear*”⁷. Pero por otra parte lamenta “*que el concepto de la felicidad sea un concepto tan indeterminado que, aunque todo hombre desea llegar a ella, sin embargo nunca puede decir de modo determinado y acorde consigo mismo qué quiere y desea propiamente*”⁸. Esto es, que si bien anhelamos la felicidad, no necesariamente sabemos qué queremos cuando anhelamos la felicidad; esto nos lleva a que en los últimos años se han publicado libros sobre la ciencia y la economía de la felicidad⁹, echando mano a otros saberes, entre los que se encuentra la psicología positiva y lecturas diversas (en su mayoría orientalista) y sobre todo del budismo, generando una “industria de la felicidad”, convirtiéndose en algo que se produce y consume, acumulando valor como una forma de capital específica. Sin embargo este crecimiento no

⁶ Bruno S. Frey y Alois Stutzer, *Happiness and Economics and Institutions Affect Human Well-Being*, Princeton, Princeton University Press, 2002, p. vii.

⁷ Immanuel Kant, *Crítica de la razón práctica*, México, FCE, 2005, p. 63.

⁸ Immanuel Kant, *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, Barcelona, Ariel, 1996, p. 165.

⁹ Por mencionar algunos: Richard Layard, *La felicidad. Lecciones de una nueva ciencia*, Madrid, Taurus, 2005; Darrin M. McMahon, *Una historia de la felicidad*, Madrid, Taurus, 2006; Alain de Botton, *La arquitectura de la felicidad*, Barcelona, Lumen, 2016.

se comprende lo suficiente sin vincularlo a los preceptos neoliberales¹⁰ dando postulados éticos y morales, según los cuales todos los individuos son (y deberían ser) libres, estratégicos, responsables y autónomos, con capacidad de gobernar sus deseos y estados psicológicos para realizar lo que se supone es, el objetivo fundamental en la vida: su propia felicidad. Ello lleva a un proceso cultural de progresiva individualización y de psicologización general, transformando profundamente los mecanismos políticos y sociales permitiendo traducir los déficits estructurales, las contradicciones y paradojas propias de esas sociedades a cuestiones de carácter psicológico e individual. Aspectos como el trabajo han pasado a convertirse en una cuestión de proyectos personales, de creatividad y de emprendimiento; o la educación como un asunto de competencias individuales y de talentos personales, por mencionar los que se vinculan a este trabajo¹¹.

Tal es la situación, que diversos gobiernos han comenzado a introducir la felicidad y el bienestar como activos mensurables y metas específicas de sus programas, complementando al PBI, con lo que ha llegado a ser conocido como Índice de Progreso Real (IPR¹²). Parte de su fundamento se debe a retomar el clásico utilitarismo inglés, en particular de Bentham y su máxima “*la mayor felicidad posible para el número mayor de personas*”, en su obra *Un fragmento sobre el gobierno*, “*es la máxima felicidad del mayor número lo que es la medida de lo bueno y de lo malo*”¹³; como también en *La riqueza de las naciones* Adam Smith donde sostiene que el capitalismo nos lleva desde lo que él denomina una “*igualdad miserable*” hasta lo que podría denominarse una “*feliz desigualdad*”, tal “*que un trabajador,*

¹⁰ Entendiendo: 1) la inserción de la economía en todas las esferas de la sociedad; 2) el aumento de criterios tecno-científicos en lo social y lo político; 3) el refuerzo de los principios utilitaristas de eficacia y maximización de los beneficios privados; 4) el aumento de la incertidumbre laboral, la flexibilización y descentralización; 5) la mercantilización de las dimensiones simbólicas e inmateriales, junto a las identidades, los sentimientos y los estilos de vida, y 6) la consolidación de un ethos terapéutico que coloca la salud emocional y la realización personal como centro del progreso social y de intervenciones institucionales.

¹¹ Otros son la salud, tomado como una cuestión de hábitos y modos de vida; o en el amor como una cuestión de afinidades interpersonales y de compatibilidad; o de identidad en un asunto de personalidades y decisiones personales; o en el progreso social, como una suma agregada del crecimiento personal.

¹² Fue desarrollado en 1995 por un grupo de investigadores californianos, junto a 400 destacados economistas, líderes del mundo empresarial y profesionales, afirmando que “*dado que el PBI sólo mide la cantidad de actividad de un mercado sin tomar en cuenta los costos sociales y ecológicos de dicha actividad, resulta inadecuado y erróneo como medida de una verdadera prosperidad. Las personas que tienen a su cargo la elaboración de políticas públicas, los economistas, los medios y las agencias internacionales deberían dejar de emplear el PBI como medida de desarrollo y reconocer públicamente sus limitaciones. Necesitamos con urgencia nuevos indicadores de desarrollo que nos ayuden a guiar nuestra sociedad...el IPR es un paso importante en esta dirección*”. Para una ampliación ver gpiatlantic.org

¹³ Jeremy Bentham, *Un fragmento sobre el gobierno*, Madrid, Tecnos, 2003, p.4.

*incluso de la clase más baja y pobre, si es frugal y laborioso, puede disfrutar de una cantidad de cosas necesarias y cómodas para la vida mucho mayor de la que pueda conseguir cualquier salvaje*¹⁴. Esta tradición utilitaria siempre sostuvo el principio de que el incremento de los niveles de felicidad brinda una medida del progreso humano. Será Durkheim quien ofrezca una crítica al respecto: “*más, realmente, ¿es verdad que la felicidad del individuo aumenta a medida que el hombre progresa? Nadatan dudoso*”¹⁵. Un referente como Richard Layard, quien en su libro *La felicidad. Lecciones de una nueva ciencia* (2005) realiza una crítica del modo en que la economía mide el progreso humano, sosteniendo que la felicidad es el único modo de medir el desarrollo y el progreso, considerando que nada podría ser mejor que maximizarla. Supone que la misma se encuentra “ahí afuera”, que es posible medirla y que tales mediciones son objetivas, planteando incluso un instrumento para medirla: el “hedonímetro”¹⁶, suponiendo que pueden medirse las emociones. Para él, los estudios miden cuán feliz dice que se siente una persona, y asume que quien dice ser feliz, es feliz; la misma no solo le pide que evalúe sus condiciones de vida, sino que las evalúe en función de categorías cargadas de valores. De esta manera, es posible que las mediciones no midan en realidad cómo se sienten las personas, sino su deseo relativo de estar cerca de la felicidad, o incluso su deseo relativo de dar (a los demás y a sí mismos) una buena impresión de su propia vida. Sin embargo, la idea de felicidad se potencia en la medida en que se la percibe en crisis, donde esta funciona como un relato de desencanto, como describe Layard “*cuando las sociedades occidentales se volvieron más ricas, sus integrantes no se volvieron más felices*”¹⁷. Si bien separa la felicidad de la acumulación de riqueza, la sitúa en determinados lugares, en particular en el matrimonio, considerado el “mayor indicador de la felicidad”, junto con la estabilidad familiar y comunitaria. Esta crisis no ha producido un cuestionamiento de los ideales sociales, sino que parece haber reforzado su influencia sobre la vida tanto psíquica como política.

3. ¿Cómo se articulan estos discursos con las nuevas dinámicas laborales?

Es posible observar como la ciencia de la felicidad “corrige” la tendencia de la economía a prestar atención al crecimiento económico a expensas de la felicidad, y la psicología de la felicidad (positiva) “corrige” la tendencia de esta disciplina a concentrarse en estados emocionales negativos a expensas de la felicidad; por ello se transforma en una técnica disciplinaria que procura entender la “felicidad positiva” por medio de sus causas, pero

¹⁴ Adam Smith, *La riqueza de las naciones*, Madrid, Alianza, 1994, p.28.

¹⁵ Emile Durkheim, *La división del trabajo social*, Madrid, Akal, 1995, p.281.

¹⁶ Daniel Nettle, *Felicidad. La ciencia tras la sonrisa*, Barcelona, Ares y Mares, 2006.

¹⁷ Richard Layard, *La felicidad*, op. cit.

también pretende emplear este conocimiento para crear felicidad. Procura hacerlo respecto a las emociones positivas, dando por supuesto el carácter promisorio de su propio objeto, y poniendo en juego la idea de que es posible conocer de antemano aquello que contribuirá a mejorar la vida de las personas, entendiendo que hacerlas más felices no es tan sólo estar bien, sino que es una señal de mejora. Por ello se convierte en un camino direccionado u orientado, instrumentalizado y transformándolo en una técnica que se convierte en un medio para un fin, además de ser el fin de todos los medios. Pasando a ser no sólo aquello que se desea alcanzar, sino un modo de aumentar al máximo las posibilidades de alcanzar aquello que se desea; apropiándose un discurso propio de la economía, contempla características relativamente estables que justifican porque algunas personas tienden a ser más felices que otras, y las denominan “activos¹⁸”, que reporta dividendos dependiendo de otras formas de capital preexistente, como aquellas en que el individuo sepa adquirir o acumular aún más capital¹⁹.

Es posible observar algunos de estos aspectos en las propuestas efectuadas desde el coaching ontológico²⁰, donde describe el mundo actual a partir del paradigma VICA²¹ como condiciones necesarias de adaptabilidad ante el cambio, siendo necesaria la rapidez y el compromiso ante un problema o situación, a diferencia de una planificación; el generar un espacio de colaboración y mediación con un cliente (interno o externo) en oposición a una negociación contractual; esto se ve atravesado por lo actitudinal, brindando una mirada intersubjetiva en detrimento de cumplir con procesos y herramientas; y por último, la funcionalidad en un entorno ambiguo, apelando a un software que dinamice las tareas, a diferencia de la documentación física extensiva. Estos aspectos son reforzados en su ‘Decálogo de las nuevas reglas del futuro del trabajo’²², en que se describe, por ejemplo, un viejo paradigma laboral como “*el trabajo full time con horarios fijos y en oficina*”, planteando en contraposición un futuro con “*trabajo por objetivos y con modalidad flexible, de acuerdo a las necesidades y el estilo de vida de cada persona*”. Debemos tener presente que no todos los ámbitos laborales se desarrollan en estos términos, sino aquellos descriptos como *cognotariado*, donde se desarrollan nuevas modalidades de organización del trabajo,

¹⁸ Entre ellos se encuentran los antecedentes sociales, la personalidad y las redes sociales.

¹⁹ También se lo puede asociar al concepto de “capital social y/o cultural” de Bourdieu.

²⁰ En lo que respecta a este trabajo tomamos como referencia a Gabriela Hostnik (Argentina), coach de camino profesional y facilitadora de procesos de transformación laboral.

²¹ Imagen 1 del Anexo. Hostnik utiliza la nomenclatura en inglés de Volátil (Volatility), Incierto (Uncertainty), Complejo (Complexity) y Ambiguo (Ambiguity) denominándola VUCA.

²² Imagen 2 del Anexo.

generando “*relaciones sociales sin relaciones*”, desarrollando tareas, funciones y comportamientos impuestos de manera unilateral por la dirección a través de dispositivos concebidos por planificadores²³, como describe Dujarier (2015). Las mismas visibilizan dos cuestiones, por un lado, la extrema debilidad de las y los “*trabajadores*”, al imponerle una relación de fuerza al empresariado, y el poder de la iniciativa capitalista que sólo se encuentra con débiles resistencias, eliminadas periódicamente y con facilidad. Y por otro, a los planificadores, siendo su tarea la de organizar la cooperación, estandarizar, prescribir, medir, controlar la fuerza de trabajo a través de dispositivos informáticos²⁴ que sirven para aumentar el rendimiento definido de la gerencia, estableciendo una distancia física, temporal, organizativa y afectiva respecto de la producción. Esta estrategia de “separación” fue posible gracias a la naturaleza del capital contemporáneo, que, a diferencia del capitalismo de Marx, no está orientado hacia la producción²⁵, sino hacia el “valor accionario”, donde los criterios y la medida de productividad de una empresa no están definidos por la industria, sino por las finanzas. A diferencia de Taylor, que originalmente fue un trabajador, y de los gerentes de la era taylorista que tenían un conocimiento íntimo del trabajo industrial, los dispositivos de la gubernamentalidad a distancia son dispuestos sin saber nada sobre el trabajo y los trabajadores. Este manejo de abstracciones permite manipular mediante “planes”, métodos y programas, las cifras, precios, costos, estadísticas, siendo más fácil porque no remiten “*a ninguna situación concreta*”. A su vez, estos se “*dirigen al trabajo de los demás*”, considerando que “*trabajan de todos los trabajos*”, de extraer trabajo abstracto de cualquier actividad y de “optimizar” los “valores abstractos” que resultan de ello. El cumplimiento de esta tarea implica una “indiferencia” a todo contenido, manifestándose radicalmente en la empresa actual, y donde la “distancia” respecto del trabajo no significa que el proceso de producción esté ahora en manos de los trabajadores, que la cooperación, en lugar de ser impuesta por el capitalista, exprese la autonomía de los trabajadores que

²³ Utilizamos “planificadores” y no “planeadores” por considerar más apropiado el término que alude.

²⁴ En las empresas de baja intensidad en capital (escuela, tribunal, etc.), el programa operativo funciona como un capital constante, ya que decide formas de hacer, tiempos de ejecución, ritmos de actividad, calidad de producción, etc. Mientras que, en una fábrica, muchas de estas prescripciones están inscriptas en el funcionamiento de las máquinas (muchas, porque el poder incorporado en la máquina queda duplicado por el poder de la máquina social que también implica su accionar directamente sobre las personas). El software y el hardware constituyen un nuevo tipo de “capital constante”, que puede calificarse de “social”, dado que es una máquina universal que se conecta con cualquier tipo de actividad. Este tipo de capital social constante requiere de inversiones faraónicas, que consumen el ocho por ciento de la energía mundial.

²⁵ Lo que quiere vender son servicios, y lo que quiere comparar son acciones. Ya no es un capitalismo para la producción, sino para el producto, es decir para la venta o para el mercado (Gilles Deleuze, “Post-scriptum sur les sociétés de contrôle” *Pourparlers*, París, Minuit, 2003, p. 245 [“Posdata sobre las sociedades de control” en Christian Ferrer (comp.), *El lenguaje literario*, t. 2, trad. Martín Caparrós, Montevideo, Nordan, 1991]).

han internalizado las máquinas. Si bien la palabra “trabajo” como tal está prácticamente ausente del lenguaje de los planificadores, la medición de la fuerza de trabajo resulta por el contrario omnipresente, ya sea que se trate de su costo, calidad o valor. La prescripción y la estandarización van acompañadas de una evaluación continua y obsesiva en tanto parte de los llamados ‘Circuitos de Mejora Continua’, establecida por la gerencia y que debe ser alimentada por los propios trabajadores. La evaluación y los dispositivos tienen como objetivo medir lo no mensurable, transformar la calidad en cantidad, hacer surgir la cantidad de la calidad. Lo imposible de medir es el “trabajo vivo”, no el trabajo abstracto. Los planificadores son completamente conscientes de que el “trabajo real” es irreductible al “trabajo prescrito” que, en la operatividad de la acción, “lo impreciso, lo incierto, lo ilógico y lo no racional” son indispensables para la finalización de cualquier trabajo. Saben perfectamente que la abstracción no hace desaparecer el trabajo concreto o vivo, dado que el “trabajo abstracto” se extrae de él. Oponer el “trabajo real” al “trabajo prescrito”, el “trabajo vivo” al “trabajo abstracto” sin un “rechazo del trabajo”, sin una afirmación de la hostilidad al capital, es una estrategia política que no tiene posibilidades de tener éxito, dado que la dialéctica de dos términos está incorporada a la organización del trabajo. Por lo cual, no quieren que los trabajadores dejen de sentir, pensar, significar; apelana la autonomía, a la personalidad, a la creatividad de cada uno, para corregirla, arreglarla, adaptarla en función de situaciones locales. La apelación a la autonomía en un contexto en el que parece haber desaparecido, señalaría un desplazamiento a la actividad menos orientada hacia la producción que hacia el mantenimiento del dispositivo en sí, el mejoramiento de la máquina gerencial productora de “trabajo abstracto”. Definir estas actividades de control y dominación como parásitas e inútiles sería ignorar la realidad del capitalismo, que no es solo “producción”, sino también poder. Como siempre, producción y reproducción de las relaciones de poder requieren técnicas, tiempo, inversiones y un número indefinido de “colaboradores”, que utilizan la indiferencia del contenido y la finalidad del producto, como la abstracción de cualquier valor de uso como vectores de acciones, donde la empresa trata de sobrellevar cierto nihilismo imperante inventando una “ética” gerencial visible como discurso moralizante²⁶, enmascarando su única ley, la ganancia. A su vez, estos incorporan un lenguaje psicológico que apela a las emociones, la creatividad, la flexibilidad cognitiva, el autocontrol²⁷, etc., fusionando una forma eficaz de restar importancia a los problemas, facilitando así que sean los propios trabajadores sobre quienes recaiga la responsabilidad

²⁶Utilizando conceptos como “desarrollo sostenible”, “producción sustentable”, “responsabilidad social empresarial”, “empoderamiento femenino”, “diversidad”, “ventajas”, “ciudadanía”, etc.

²⁷Incluso algunas veces se asocia el concepto de resiliencia. Imagen 4 del Anexo.

de adaptarse a las injusticias, precariedad, explotación, desigualdad y competitividad que promueven las propias empresas.

4. ¿Por qué se pone énfasis en depurar los cuerpos de cierta emocionalidad tóxica?

La organización del trabajo parece haber cruzado un nuevo umbral de abstracción que afecta profundamente la subjetividad de los trabajadores, donde los colaboradores son “entrenados” no por una ideología, sino por agenciamientos, dispositivos, prácticas y/o sujetamientos que no se reducen a los del trabajo. Actualmente lo atractivo para reclutar es la suma de beneficios plasmados en uso del tiempo, plan de carrera, ambiente laboral y salario emocional. Tomando este último concepto, como contracara, en la película *Up in the Air*²⁸ se ilustran las técnicas emocionales positivas utilizadas en las empresas para gestionar a los trabajadores en nombre

de la responsabilidad individual y la felicidad personal a la hora de la “desvinculación”.

Quedando expuesto desde lo discursivo la clara omisión de la empresa y/o las crisis, siendo el trabajador el culpable de su propia situación, dependiendo de él encontrar una salida y convencerse de que lo ofrecido como salida resulta mejor que lo que tenía, teniendo en claro al trabajo como un medio de realización personal, y donde el despido se configura como una oportunidad, una suerte de renacer para recuperar el tiempo perdido, dedicándose a aquello que a uno lo hace verdaderamente feliz, siendo una responsabilidad exclusiva del trabajador. Algunas de estas descripciones se ven cristalizadas en las publicaciones de Mía Astral²⁹, apelando a un discurso individualista y astrológico, descontextualizado, invocando a la conjunción planetaria y los ascendentes zodiacales las desgracias o las dichas que pudieran suceder.

Aumentar la autonomía de los trabajadores, así como conceptos relacionados con la misma tales como la autorregulación o la autoeficacia, es el objetivo de muchas técnicas de psicología positiva que van desde aquellas basadas en el manejo de los “estilos atributivos”(definidos como el modo en que los individuos tienden a atribuirse o no la causa de los éxitos y los fracasos) y en dirigirse a uno mismo afirmaciones positivas y frases de ánimo, hasta aquellas que se centran en el entrenamiento de la esperanza (entendido como

²⁸ En nuestro país se la conoció como “Amor sin Escalas”, una sinopsis de la misma en: <https://www.filmaffinity.com/es/film461062.html>

²⁹(Venezolana) Abogada de profesión, pero astróloga cabalística de vocación. Imágenes 9 y 10, ambas en el Anexo.

la capacidad de fijarse objetivos y de considerarse capaz de alcanzarlos), en la práctica de la gratitud y el perdón, o en el cultivo del optimismo³⁰. Los cambios se han materializado al lograr una transición de un estilo gerencial focalizado en el puesto de trabajo³¹ a un estilo focalizado en el trabajador³², donde este estilo permite aumentar el rendimiento y la productividad del mismo, en un mercado laboral que prescindía de la mecanización y la automatización. Por medio de la “pirámide de Maslow” se consolidó que los factores emocionales y motivacionales eran los activos productivos que las empresas tienen a su disposición; y que el trabajo no debería considerarse como un medio de ganarse la vida, sino como un escenario para satisfacer necesidades humanas (básicas y sociales) como la sensación de seguridad y estabilidad, incluso la felicidad y la realización personal. Dando lugar a una transición de la noción de carrera a la noción de proyecto, donde la primera marcaba hitos como la promoción, el aumento salarial y el reconocimiento laboral y social, mientras que la noción de proyecto se caracteriza por la falta de ellos, cediendo al trabajador la mejor manera de adaptarse a las demandas y necesidades del mercado laboral, obligándolo a moverse constantemente y a identificar las oportunidades que pudieran sacar provecho de sus talentos y fortalezas. En sintonía con esto, los trabajadores pasaron de concebirse como “fuerza laboral”³³ a ser definidos como “capital humano”³⁴. Para la psicología positiva, la felicidad es precursora de una mayor productividad en los trabajadores, de un mejor encaje de los mismos con la cultura organizativa de la empresa, de un mayor compromiso con sus propios objetivos, de una más saludable adaptación a los cambios permanentes del entorno laboral o de una mayor resistencia al estrés, la ansiedad y el *burnout*³⁵. Trabajadores felices muestran una mayor autonomía en su trabajo, se arriesgan más y persiguen metas más difíciles y ambiciosas, toman decisiones más eficientes y creativas, manejan mejor las relaciones sociales y tienen más probabilidades de

³⁰ OCDE, *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-Being*, París, OECD Publishing, 2013, p. 3, <doi.org/10.1787/9789264191655-en>.

³¹ Como podía ajustarse el trabajador de la forma más óptima posible a las especificaciones y requerimientos de su tarea, propio de la época taylorista.

³² Cómo adaptar el puesto de trabajo a las necesidades motivacionales, emocionales, afectivas y sociales del propio trabajador.

³³ Un activo en que la empresa invertía.

³⁴ Un recurso o valor económico adquirido por las empresas, pero en el cual es el propio trabajador el encargado de invertir a través de sus propios medios.

³⁵ C. R. Snyder *et al.*, «The Future of Positive Psychology: A Declaration of Independence», en C. R. Snyder y Shane J. López (comps.), *Handbook of Positive Psychology*, Nueva York, Oxford University Press, 2002, págs. 751-767, concretamente pág. 752, subrayado en el original.

conseguir mayores sueldos y mejores trabajos en el futuro³⁶. Una de las explicaciones a esto consiste en lo que los científicos de la felicidad denominan “efecto Mateo”, según el cual, elevados niveles de felicidad facilitan la consecución de éxitos a corto plazo, y estos, a su vez, vendrían acompañados de ventajas emocionales y motivacionales que facilitarían la consecución de éxitos subsecuentes, y así sucesivamente. Este efecto también explicaría por qué a algunas personas les va mejor que a otras no solo en el ámbito profesional, sino también en la vida en general, articulándose con un renovado discurso sobre la construcción de la identidad del trabajador que, lejos de ser objetiva y neutral, está estrechamente ligada a la nueva ética del capitalismo, al *ethos* emprendedor de la cultura neoliberal, a la institucionalización del trabajo emocional en el ámbito laboral y las nuevas demandas de control, responsabilización y gestión del poder dentro de las empresas. Desde este nuevo marco, la felicidad se erige como una condición *sine qua non* para adaptarse a los continuos vaivenes del mercado laboral y para sobrevivir y prosperar en condiciones de inestabilidad, precariedad e intensa competitividad. Más allá, la felicidad ha llegado incluso a condicionar el acceso al mundo laboral, en la medida en que las emociones y las actitudes positivas se han impuesto como rasgos psicológicos esenciales, más importantes que las cualificaciones técnicas o las aptitudes. Este tipo de análisis omiten consideraciones de tipo estructural, como también evitan cuestionamientos a los valores, las motivaciones y objetivos de la propia empresa. Los empleados que cuestionen estos valores serán presentados como “trabajadores negativos/conflictivos”, a la vez que considerados obstáculos para sí mismos y para los demás; continuando con esta línea, mucho material bibliográfico insiste con la idea de que no son las condiciones laborales las que reportan felicidad y favorecen la productividad de los trabajadores, sino que son los trabajadores felices quienes más producen y quienes más contribuyen a crear un ambiente positivo en las empresas.

Estar interesado por el trabajo, identificarse con los valores de la empresa, enfrentarse eficazmente a las propias emociones y, sobre todo, utilizar la fuerza interior para explotar al máximo el propio potencial son para Pryce-Jones³⁷ las verdaderas claves para desarrollar un capital psicológico positivo elevado y duradero. Los empleados que puedan presumir de ese capital no se contentarán con ser más productivos: tendrán mucha más energía; pensarán de forma más creativa; y se mostrarán no solo menos críticos a los cambios dentro de la

³⁶ Martin E. P. Seligman, «Building Resilience», *Harvard Business Review*, Abril de 2011, <https://hbr.org/2011/04/building-resilience>, pág. 7.

³⁷ Jessica Pryce-Jones, *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*, West Sussex, John Wiley & Sons, 2010, p. IX.

organización, sino que también serán más resistentes al estrés y a la angustia dada su predisposición a “abrazar la incertidumbre” (incluso disfrutarla), estando en completa sintonía con la cultura empresaria³⁸. A estos efectos, los psicólogos positivos ofrecen a los trabajadores cursos y consejos para “adaptarse sin dificultad a los cambios rápidos, a las limitaciones presupuestarias y a las circunstancias impuestas por la diversificación de las tareas que caracterizan hoy la vida profesional”³⁹. La propia terminología clásica del mundo del trabajo se reconfigura bajo eufemismos “menos bruscos”: empresas que no achican personal sino que “redimensionan sus tamaños”, que no flexibilizan condiciones de trabajo sino que “rediseñan sus formas de operar”, que no despiden ni desafectan trabajadores/as sino que los/as “dejan ir”. Algunas de las características en torno al trabajo introspectivo pueden observarse en las imágenes 8 (“*cuando hemos realizado trabajo interno, no tendemos a reaccionar explosivamente*”) y 7⁴⁰ (“*la tensión en el cuerpo es la resistencia a estar en el presente. Para, sólo para. Para a notar cuanto estás aguantando físicamente cuando has hecho suficiente. Y lo que queda es fluir*”) publicadas por Mía Astral, quien por medio de cursos o consejos comparte el énfasis en la necesidad de trabajar la autonomía, la flexibilidad, las actitudes y la resiliencia⁴¹, aspectos capitalizados por las empresas con el fin de que los trabajadores florezcan como “activos económicos” para sus empresas. Promover, seleccionar y mantener “empleados felices” se ha convertido, pues, en una preocupación de primer orden para muchas grandes empresas. Por un lado, estas recurren cada vez más a los servicios de los expertos en felicidad a fin de motivar a sus trabajadores, restaurar la confianza en sí mismos y en la empresa, ayudarles a sobrellevar la carga de trabajo y a superar los despidos y, sobre todo, enseñarles a ser más autónomos y flexibles a nivel cognitivo y emocional.

5. Conclusiones

A partir del ideario neoliberal⁴², observamos que la atribución de felicidad (imperativa, tiránica) podría ser considerada una nueva forma de afectivizar normas e ideales sociales,

³⁸ Elaine Swan, *Worked Up Selves. Personal Development Workers, Self-Work and Therapeutic Cultures*, Nueva York, Palgrave Macmillan, 2010, Pág. 4.

³⁹ Seligman, *Flourish*, 2011, pág. 1.

⁴⁰ Ambas imágenes en el Anexo.

⁴¹ Entendida como la capacidad de adaptarse a las eventualidades y convertir la adversidad en una oportunidad para crecer personalmente, desarrollando aptitudes más flexibles emocional y cognitivamente, e improvisando en momentos de incertidumbre.

⁴² Nota al pie N°10

generando la idea de que la proximidad relativa a las mismas contribuiría a alcanzar estados de bienestar y plenitud. Un aspecto que tratamos de visibilizar brevemente, es reforzar la descripción que realiza Laurent Berlant equiparando la fantasía de una felicidad “estúpida” de optimismo, que “*confía en que ceñirse a determinadas formas o prácticas de vida y pensamiento habrán de asegurar la felicidad personal*”⁴³, donde el trabajador medio también se caracteriza por dedicar más tiempo a elaborar redes de trabajo productivas a través de las nuevas tecnologías, a adaptarse a las demandas formativas y los requisitos cambiantes del mercado, y a tener muchas dificultades para llegar a fin de mes a pesar de su mayor dedicación laboral combinando varios trabajos, una tendencia que se observa tanto en trabajadores cualificados como no cualificados. Todo ello al mismo tiempo que se incrementan las exigencias de rendimiento, de competitividad laboral y de conciliación de la esfera laboral con la doméstica, aspecto que evidencia a su vez una notoria brecha de género considerando las mujeres cuentan salarios más bajos y niveles de precariedad y desempleo más altos que los hombres. En palabras de Richard Schoch⁴⁴ “*en nuestros días nos hemos conformado con una felicidad mucho más débil y endeble*”, a la que describen como “*mero disfrute del placer*”⁴⁵, siendo estas críticas las que visibilizan la distinción de concepciones fuertes y débiles de la felicidad, un criterio de índole moral, donde algunas formas son más valiosas que otras porque requieren más tiempo, mayor dedicación intelectual y más esfuerzo⁴⁶. Ahora, si aceptamos que las formas de felicidad más elevadas son aquellas que determinan una clase de ser, no es difícil reconocer que ese ser de la felicidad es necesariamente burgués. Y no solo eso: estamos frente a un sujeto al que los “discursos del bienestar” interpelan de manera permanente, planteándole las prácticas laborales como experiencias desafiantes, presentando las jerarquías de manera horizontal y amigable, instaurando lenguajes y espacios laborales desprovistos de conflicto, ofreciéndole oportunidades para “explotar su potencial al máximo”, aunque responsabilizándose – siempre- así en caso de no “estar a la altura”.

Por último, resulta necesario referirnos al inconveniente de las teorías aceleracionistas, pos-operistas o ciberfeministas para explicar la relación de la decisión con la automatización,

⁴³ Lauren Berlant, “Two Girls, Fat and Thin”, en Stephen M. Barber y David L. Clark (eds.) *Regarding Sedgwick. Essays on Queer Culture and Critical Theory*, Nueva York, Routledge, 2002, p. 75.

⁴⁴ Richard Schoch, *The Secrets of Happiness. Three Thousand Years of Searching for the Good Life*, Londres, Profile, 2006.

⁴⁵ Aristóteles, *Ética Nicomáquea*, Buenos Aires, Del Nuevo Extremo, 2008, p. 287. La cita alude a cuestionar el gesto de quienes idealizan la felicidad clásica sobre la felicidad contemporánea.

⁴⁶ Cabe mencionar que, en los modelos clásicos, las formas más elevadas se vinculaban a la mente y las más bajas al cuerpo.

porque evitan cuidadosamente problematizar las estrategias de confrontación (de guerra civil) de la máquina de guerra capitalista de las que depende la actualización de las “posibilidades” de la tecnología y la ciencia. Los automatismos (jurídicos, económicos, tecnológicos) nunca podrán explicar cómo y por qué se produjo la transición del fordismo al neoliberalismo, la hegemonía del capital financiero, sobre el capital industrial, la gestión de la “crisis financiera, las nuevas mutaciones del fascismo”. Para comprender estos giros de la historia, estas “rupturas subjetivas”, debemos poner en el centro del análisis no las “posibilidades” de las tecnologías y de la ciencia, sino las rupturas estratégicas que guían la política de la ciencia y la tecnología, y ese es el desafío abierto que tenemos como horizonte de sentido.

6. Bibliografía

Angner, E., «Is It Possible to Measure Happiness?», *European Journal for Philosophy of Science*, vol. 3, n.º 2, 2013, págs. 221-240.

Aristóteles, *Ética Nicomáquea*, Buenos Aires, Del Nuevo Extremo, 2008.

Bentham, J., *Un fragmento sobre el gobierno*, Madrid, Tecnos, 2003

Berlant, L., “Two Girls, Fat and Thin”, en Stephen M. Barber y David L. Clark (eds.) *Regarding Sedgwick. Essays on Queer Culture and Critical Theory*, Nueva York, Routledge, 2002

Berardi F., *Futurabilidad. La era de la impotencia y el horizonte de la posibilidad*. Argentina, Caja Negra, 2019.

Cabanas, E. e Illouz E., *Happycracia. Cómo la ciencia y la industria de la felicidad controlan nuestras vidas*, Buenos Aires, Editorial Paidós, 2019.

Chamayou, G., *Teoría del dron*, Buenos Aires, Futuro Anterior, 2016

Chul-Han, B., *La sociedad del cansancio*, Barcelona, Herder, 2012.

De Botton, A., *La arquitectura de la felicidad*, Barcelona, Lumen, 2016.

Diener, E., Sandvik, E. y Pavot, W., «Happiness Is the Frequency, Not the Intensity, of Positive versus Negative Affect», en F. Strack, M. Argyle y N. Schwarz (dirs.), *Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective*, Pergamon, 1991, págs. 119-139, https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_10

Dujarier, M, *Le Management désincarné. Enquete sur les nouveaux cadres du travail*, París, La Découverte, 2015

Durkheim, E., *La división del trabajo social*, Madrid, Akal, 1995.

Frey, B. y Stutzer, A., *Happiness and Economics and Institutions Affect Human Well-Being*, Princeton, Princeton University Press, 2002.

Kahneman, D., Diener, E. y Schwarz, N. (dirs.), *Well-Being: Foundations of Hedonic Psychology*, Nueva York, Russell Sage Foundation, 1999.

Kant, I., *Crítica de la razón práctica*, México, FCE, 2005.

Kant, I., *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, Barcelona, Ariel, 1996.

Layard, R., *La felicidad. Lecciones de una nueva ciencia*, Madrid, Taurus, 2005.

Layard, R., «Has Social Science a Clue? What Is Happiness? Are We Getting Happier?», en *Lionel Robbins Memorial Lecture Series*, Londres, London School of Economics and Political Science, 2003, <http://eprints.lse.ac.uk/47425/>

Layard, R., «Happiness and Public Policy. A Challenge to the Profession», *The Economic Journal*, vol. 116, nº 510, 2006, págs. C24-33, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2006.01073.x>

Lazzarato, M. *El capital odia a todo el mundo. Fascismo o revolución*. Eterna Cadencia. 2020.

Marx, K., *El capital. Libro I, Capítulo VI (inédito). Resultados del proceso inmediato de producción*, México, Siglo XXI, 2009.

McMahon, D., *Una historia de la felicidad*, Madrid, Taurus, 2006;

McNulty, J. y Fincham, F., «Beyond Positive Psychology? Toward a Contextual View of Psychological Processes and Well-Being», *American Psychologist*, vol. 67, nº 2, 2012, págs. 101-110, <https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0024572>

Mongrain, M. y Anselmo-Matthews, T., «Do Positive Psychology Exercises Work? A Replication of Seligman et Al.», *Journal of Clinical Psychology*, vol. 68, 2012, págs. 382-389, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.21839>

Nettle, D., *Felicidad. La ciencia tras la sonrisa*, Barcelona, Ares y Mares, 2006.

OCDE, *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-Being*, París, OECD Publishing, 2013, p. 3, doi.org/10.1787/9789264191655-en

Schoch, R., *The Secrets of Happiness. Three Thousand Years of Searching for the Good Life*, Londres, Profile, 2006.

Seligman, M., «Building Resilience», *Harvard Business Review*, Abril de 2011, <https://hbr.org/2011/04/building-resilience>

Smith, A., *La riqueza de las naciones*, Madrid, Alianza, 1994.

Simmel, G., *La metrópolis y la vida mental*, 1903, <http://www.bifurcaciones.cl/2005/09/la-metropolis-y-la-vida-mental/>

Snyder, C. *et al.*, «The Future of Positive Psychology: A Declaration of Independence», en C. R. Snyder y Shane J. Lopez (comps.), *Handbook of Positive Psychology*, Nueva York, Oxford University Press, 2002.

Swan, E., *Worked Up Selves. Personal Development Workers, Self-Work and Therapeutic Cultures*, Nueva York, Palgrave Macmillan, 2010.

7. Anexo:



Imagen N°1

Las Nuevas Reglas del Futuro del Trabajo

Antigua regla #10: se aceptaba la propuesta de trabajo sin cuestionamientos.

Nueva regla #10: hoy se negocia todo, salario, beneficios, flexibilidad, etc.

Las Nuevas Reglas del Futuro del Trabajo

Antigua regla #7: Dependías de los reclutadores y avisos de trabajo.

Nueva regla #7: Dependes de tu red de contactos y de tu marca personal.

Las Nuevas Reglas del Futuro del Trabajo

Antigua regla #4: Eras elegido para un trabajo por la educación formal, premios y calificaciones.

Nueva regla #4: Para ser elegido se tiene en cuenta algo más que la educación, se suma la experiencia de vida, el expertise y las habilidades blandas de cada uno.

Las Nuevas Reglas del Futuro de Trabajo

Antigua regla: Un trabajo para toda la vida - un mismo rol en distintas compañías.

Nueva regla: Múltiples carreras - el potencial para múltiples compañías, roles y caminos de carrera.

Las Nuevas Reglas del Futuro del Trabajo

Antigua regla #9: Los procesos de selección eran instancias de evaluación.

Nueva regla #9: Las personas participan como protagonistas de un proceso de elección mutua.

Las Nuevas Reglas del Futuro del Trabajo

Antigua regla #6: Trabajo full time con horarios fijos y en oficina.

Nueva regla #6: Trabajo por objetivos y con modalidad flexible, de acuerdo a las necesidades y el estilo de vida de cada persona.

Las Nuevas Reglas del Futuro del Trabajo

Antigua regla #3: Job taker - vos tomabas el trabajo que te ofrecían.

Nueva regla #3: Job maker - vos creas y elegís el trabajo que hace fit con tu estilo de vida, competencias y ambiciones.

Las Nuevas Reglas del Futuro del Trabajo

Antigua regla #8: Un trabajo fijo en relación de dependencia.

Nueva regla #8: Un trabajo por proyectos con fecha de inicio y finalización.

Las Nuevas Reglas del Futuro del Trabajo

Antigua regla #5: Tus pasiones y motivaciones no importaban en las decisiones de carrera.

Nueva regla #5: Lo que vos quieres importa. Tu próximo paso de carrera es una decisión personal.

Las Nuevas Reglas del Futuro del Trabajo

Antigua regla #2: La carrera manejada como producto de un crecimiento lineal.

Nueva regla #2: Ser dueño de nuestra propia carrera la cual va a tener múltiples momentos de reinención profesional.

LAS 10 NUEVAS REGLAS DEL FUTURO DEL TRABAJO

DESCUBRISTE TU PROPÓSITO?

Imagen N°2



Imagen N°3



Imagen N°4



Imagen N°5



Imagen N°7

Imagen N°7



Imagen N°9

Imagen N°6



Imagen N°8

Imagen N°8



Imagen N°10