



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional

“Con el trabajo a todas partes”: adhesiones subjetivas, afectivas y corporales
a los modos dominantes de trabajo en las sociedades de control
Claudio Augusto Eduardo Occhi y Alejandra María Zani
Actas de Periodismo y Comunicación, Vol. 2, N.º 1, diciembre 2016
ISSN 2469-0910 | <http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/actas>
FPyCS | Universidad Nacional de La Plata
La Plata | Buenos Aires | Argentina

“Con el trabajo a todas partes”: adhesiones subjetivas, afectivas y corporales a los modos dominantes de trabajo en las sociedades de control

Claudio Augusto Eduardo Occhi

occhisonico@hotmail.com

Alejandra María Zani

alejandra.m.zani@gmail.com

Universidad Nacional de Buenos Aires
Argentina

Introducción

En este trabajo nos proponemos indagar las adhesiones subjetivas, afectivas y corporales a los modos dominantes de trabajo que existen en las “sociedades de control” (Deleuze, 2004: 21). En estas sociedades, el trabajo y el Estado parecen perder su carácter central en la organización social cediendo lugar al libre mercado y, a su vez, las empresas parecen reemplazar a las fábricas como principales instituciones organizadoras del mercado laboral y como encargadas de dotar de sentido y significaciones a los modos de existencia de la actualidad.

Nos centraremos en lo que creemos que es una de las características fundamentales de las nuevas sociedades de control: que los individuos ya no tienen una conciencia de ser sujetos que pueden despegarse –al menos en el plano del pensamiento– de las instituciones en las que circulan, como ocurría en las sociedades disciplinarias–en las

que el trabajador “sabía” que la fábrica era un lugar al que iba a trabajar, ofreciendo su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, y que una vez fuera de ella se “desprendía” de su sujeción al modelo productivo impuesto dentro de sus muros. En la actualidad, el trabajador “lleva consigo”, *inseparablemente* de su persona, su trabajo a todas partes, brindando sus servicios o a la espera de brindarlos a la empresa que se los solicite, por lo que es casi imposible que pueda tener conciencia de que él y la empresa son algo distinto.

Es por esto que **nuestro propósito** es indagar cuáles son las condiciones subjetivas que operan en la construcción de la adhesión afectiva a esta nueva forma de trabajo (flexible, temporal, independiente, emprendedor, proactivo); de qué manera estas condiciones subjetivas se hacen carne en el cuerpo de los trabajadores, generando una serie de esquemas corporales que hablan de una relación de dominación; y en qué medida esas condiciones subjetivas y corporales se imbrican con las condiciones objetivas de estas sociedades de control, dominadas por una lógica de libre mercado y de consumo constante de productos rápidamente perecederos. Para lograr estos propósitos se recurrirá a una serie de libros que actúan como manuales prácticos a la hora de dar ciertas orientaciones que deben seguir los trabajadores en las sociedades de control: “Cómo ganar amigos e influir sobre las personas”, de Dale Carnegie, “Los siete hábitos de la gente altamente efectiva”, de Stephen Covey, “Steve Jobs: la biografía” de Walter Isaacson y “Yo, Steve Jobs: sus inspiradoras e innovadoras ideas en sus propias palabras”, de George Beahm.

Un capitalismo para buenos amigos

“Cómo ganar amigos e influir sobre las personas” es uno de los primeros *best-sellers* de autoayuda escrito por Dale Carnegie y publicado por primera vez en 1936. Hasta hoy, se han vendido más de 15 millones de copias en todo el mundo. Y el mismo Carnegie nos cuenta algunas de las razones por las que se decidió a escribirlo: “(...) Aún en los ramos tan técnicos como la ingeniería, alrededor del quince por ciento del éxito financiero de cada uno se debe al conocimiento técnico, y alrededor del 85 por ciento se debe a la habilidad en la tecnología humana: la personalidad y la capacidad para tratar con la gente (...), más la habilidad de expresar sus ideas, para asumir la dirección, y para despertar entusiasmo entre los demás” (Carnegie, 1968: 15).

“Habilidad en la tecnología humana: la personalidad y la capacidad para tratar con la gente”. Dale Carnegie dixit. Eso es lo que él observa que es lo que más cuenta como aprendizaje para todos aquellos adultos que asisten a sus cursos –y también para todo otro adulto. Más especialmente, para aquellos que son hombres de negocios- ya desde los mismísimos inicios del siglo XX, casi al mismo tiempo en que Henry Ford estaba montando las cadenas de montaje para la fabricación en serie del Ford T, y en que Frederick Taylor publicaba su obra “Los Principios de la Administración Científica”. Así, en las palabras de Carnegie, es posible vislumbrar lo imbricado de todo proceso histórico, como en este comienzo del siglo pasado, en que nos atrevemos a decir que las sociedades de control ya están en gestación en el seno mismo del apogeo máximo de las sociedades disciplinarias.

Transcribimos una de las tantas historias aleccionadoras que Carnegie nos relata a partir de su experiencia en el dictado de cursos sobre cómo influir en los demás: “Un hombre con 314 empleados se inscribió en uno de estos cursos. Durante muchos años había mandado y criticado y censurado a sus empleados, sin trabas ni discreción. La bondad, las palabras de aliento, eran ajenas a sus labios. Después de estudiar los principios en que se basa este libro, tal patrón alteró profundamente su filosofía de la vida. Su organización se ve inspirada ahora por una nueva lealtad, un nuevo entusiasmo, un nuevo espíritu de trabajo común. Trescientos catorce enemigos se han convertido en trescientos catorce amigos. Ya lo dijo él, orgullosamente, en un discurso que pronunció ante la clase: ‘Antes, cuando caminaba por mi establecimiento, nadie me saludaba. Mis empleados miraban para otro lado al ver que me acercaba. Pero ahora todos son amigos míos, y hasta el portero me llama por el nombre de pila’” (Carnegie, 1968: 6).

Lo que ahora debería interesar al capitalista más que nada, según Carnegie, es lo que muchos años después se conocerá como fidelización –máximo control- de los clientes, y también de los empleados. Aquí vale decir que para Carnegie esta habilidad en la tecnología humana significa, siguiendo a Alexandre Kojéve, imponerse en la lucha con otros hombres; “imponer a otros la idea que se forja de uno mismo: hacerse reconocer por otros (en el caso límite ideal: por todos los otros). O más aún: transformar el mundo (natural y humano) donde no se es reconocido, en un mundo donde ese reconocimiento sea posible”(Kojéve, 1999: 6). Al respecto, Carnegie pone en boca de John D. Rockefeller lo que será una de las máximas de las sociedades de control: “La habilidad para tratar con la gente es un artículo que se puede comprar, como el azúcar o el café. Y pagaré más por esa capacidad que por cualquier otra”.

El poder mágico del don de reconocimiento

No hay ningún tipo de ingenuidad en lo que escribe Carnegie al respecto. Él afirma que: "Sólo hay un medio para conseguir que alguien haga algo (...) Y es el de hacer que el prójimo quiera hacerlo (...)¿Qué es lo que quiere? Hay un anhelo casi tan profundo, casi tan imperioso como el deseo de alimentarse y dormir y ese anhelo se ve satisfecho muy rara vez. Es lo que Sigmund Freud llama 'el deseo de ser grande'. Es lo que John Dewey llama 'el deseo de ser importante'. El deseo de sentirse importante es una de las principales diferencias que distinguen a los hombres de los animales" (Carnegie, 1986: 15). Es lo que nosotros llamaremos "el don del reconocimiento": deseamos ser reconocidos en nuestro trabajo, y en nuestra vida, y sólo podemos construir nuestro yo narrativo –el que nos constituye como sujetos- a través de la mirada de otro que nos reconoce y nos da el valor de *ser* sujetos.

"Cómo ganar amigos e influir sobre las personas" puede entenderse como un "manual práctico". Algunas de las reglas que enumera son las siguientes: - No critique, no condene, ni se queje; - Demuestre aprecio honrado y sincero; - Despierte en los demás un deseo vehemente; - Haga que la otra persona se sienta importante y hágalo sinceramente; - Logre que los demás piensen como usted; - Procure que la otra persona se sienta satisfecha de hacer lo que usted le sugiere. Debe destacarse lo que Carnegie escribe al respecto, en cuanto a que "las reglas que hemos fijado en él no son simples teorías o conjeturas. Rinden resultados mágicos. Por increíble que parezca, he visto cómo la aplicación de estos principios revolucionaba literalmente la vida de muchas personas" (Carnegie, 1968: 15).

Sin dudas, viéndolo desde esta perspectiva de lo costoso y trabajoso que resulta aplicar los principios prácticos y reglas meticulosas que establece el libro, nos alejamos bastante de una visión mágica de su efecto, y podemos focalizarnos en la ardua tarea de socialización que se requiere para elaborar y producir dicha creencia, con miras a que el otro realice lo que nosotros deseamos a través de su adhesión inmediata y prerreflexiva a los actos de imposición que se producen en un campo determinado, y así produciendo "las disposiciones necesarias para que sientan que tienen que obedecer sin siquiera plantearse la cuestión de la obediencia" (Bourdieu, 1997: 12).

Una socialización para el dominio del mercado

“Una fría noche de invierno, en enero de 1935, dos mil quinientos hombres y mujeres llenaban el gran salón de baile del Hotel Pennsylvania, en Nueva York (...) Durante una crisis que había dejado a cargo de la ayuda oficial a un veinte por ciento de la población, quienes respondieron fueron gentes de las capas económicas superiores” (Carnegie, 1968: 90). Los cursos de Carnegie se dedican a preparar a una suerte de elite económica-empresarial- para que sea la vanguardia en cuanto a lo que será – luego de la segunda Guerra Mundial, y ya en ciernes de lo que serán las sociedades de control- una economía que se basará cada vez más en el dominio y la habilidad en cuanto a la aplicación práctica de tecnología humana en los negocios. Lo que se estaba transformando en aquél entonces eran los modos en que las clases dominantes llevan adelante las relaciones de dominación.

Lo que expone Carnegie es lo que tan bien explica Pierre Bourdieu en cuanto a que “sólo una auténtica labor de contraadiestramiento, que implique la repetición de los ejercicios, puede, como el entrenamiento del atleta, transformar duraderamente los habitus”(Bourdieu, 1991: 111); en nuestro caso, los de las clases dominantes –cuyo contraadiestramiento, sea dicho, tiene como objetivo principal asegurarse su condición como dominantes y, al mismo tiempo, también hacer que los habitus de los dominados tiendan a perpetuar su posición subordinada como si fuera natural e inevitable-. Este adiestramiento de las capas dominantes de esa sociedad no se produce sobre terreno virgen, sino en un campo específico, como el del trabajo, que en aquél entonces, y como ya vimos, está dominado por las estrategias fordistas y tayloristas de las sociedades disciplinarias.

De un trabajo para toda la vida a toda la vida para el trabajo

“Una de las primeras personas en el mundo norteamericano de los negocios a la que se le pagó un salario anual de más de un millón de dólares fue Charles Schwab. Andrew Carnegie lo había elegido para ser el primer presidente de la recién formada United States Steel Company, en 1921 (...) Charles Schwab me ha confesado que trabajaban con él muchos hombres que sabían considerablemente más que él acerca de la fabricación del acero. Schwab aseguraba que se le pagaba ese sueldo sobre todo por su capacidad para tratar con la gente. Considero –decía Schwab- que el mayor bien

que poseo es mi capacidad para despertar entusiasmo entre los hombres y que la forma para desarrollar lo mejor que hay en el hombre es por medio del aprecio y el aliento" (Carnegie, 1968: 17).

A partir de esta anécdota podemos descubrir que, ya en 1921, motivar a los empleados se trata de una estrategia que prolonga la mera relación social en el campo del trabajo con base al capital económico, involucrando ahora a un capital simbólico – el reconocimiento del otro- que "proporciona formas de dominación que implican la dependencia respecto a aquellos que permite dominar: en efecto, sólo existe en y por medio de la estima, el reconocimiento, la fe, el crédito y la confianza de los demás", y que se enlaza a "una relación original de dependencia simbólica", a "una labor de socialización de las pulsaciones que se basa en una transacción permanente en la que el niño acepta renuncias y sacrificios a cambio de manifestaciones de reconocimiento, consideración o admiración", a un intercambio que "tiene una carga muy alta de afectividad", y en la que "el niño incorpora lo social en forma de afectos" (Bourdieu, 1998: 6).

Muchos años después, y ya en el seno de las sociedades de control, en un libro como "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva", de Stephen Covey, por ejemplo, esas disposiciones que orientan las prácticas de los trabajadores se resumen en algunas máximas, denominadas hábitos, como la de ser proactivo, o la sinergia, y recordándonos que "las personas con hábitos de afectividad son las piedras angulares para formar organizaciones altamente efectivas. Es por esta razón que el desarrollo de estos hábitos en el nivel personal constituye la base para la efectividad organizacional (...), haciendo que la misión de la organización esté integrada en la mente y los corazones que forman parte de la empresa" (Covey, 2003: 7).

Así, lo que en las sociedades disciplinarias se trataba del anhelo de los trabajadores de conseguir un trabajo para toda la vida que le asegurase un salario con el que subsistir a cambio de su fuerza de trabajo en un tiempo y lugar determinados (una jornada laboral, en la fábrica); en las sociedades de control pasa a ser un deseo de implicarse afectiva y materialmente con las empresas, todo el tiempo y en todo lugar (desde el lugar de trabajo un día de semana, a un shopping el domingo en el que poder consumir los productos de esas empresas con las que el individuo está implicado).

Lo que estas empresas requieren es que sus trabajadores renueven constantemente su afecto –su sinergia- por ellas, que todo el tiempo revitalicen sus lazos afectivos y emocionales con ellas, que continuamente sean proactivos y pasen por sus ventanillas a realizar depósitos en sus cuentas bancarias emocionales. Así, las condiciones laborales de estos trabajadores típicos de las sociedades de control –implicados

afectivamente con sus trabajos y las empresas- se vuelven, en verdad, flexibles, inciertas, inseguras, inestables, renovables constantemente, como si se tratasen del valor de una acción bursátil en la volatilidad y vertiginosidad del imprevisible mercado financiero internacional, ya que pasan a depender de su proactividad respecto a inversiones afectivas para con las empresas que deben renovarse casi a cada instante, debido a que si esta vinculación afectiva entre las empresas y los individuos deja de renovarse, el amor entre ellos también se acaba.

Las condiciones subjetivas y afectivas de las nuevas condiciones de trabajo en las sociedades de control

Estas nuevas condiciones de trabajo -flexibles, inciertas, a corto plazo- que venimos describiendo, no logran instalarse en las sociedades actuales sino bajo un importante trabajo de socialización -que, como vimos con el caso del libro de Carnegie, puede vislumbrarse que ya tiene casi todo un siglo de recorrido-, que ha logrado que estas formas de dominación se internalicen en el cuerpo de cada uno de los trabajadores como disposiciones generales de sus comportamientos cotidianos. Y estas condiciones de existencia, además, se trasladan del plano laboral a todos los otros planos de la vida cotidiana.

Como expone Bourdieu: "De manera general, la eficacia de las necesidades externas se apoya en la eficacia de una necesidad interna. Así, pues, al ser el resultado de la implantación en el cuerpo de una relación de dominación, las disposiciones son el verdadero principio de los actos tácticos de conocimiento y reconocimiento de la frontera mágica entre los dominantes y los dominados que la magia del poder simbólico, que actúa como un gatillo, no hace más que disparar" (Bourdieu, 1998: 9). Al ocupar el mercado un sitio privilegiado -aceptado por un Estado que acompaña este proceso- las sociedades de control se rigen por una lógica de productividad -y no sólo de coerción- que hace que los individuos no sientan tan omnipotente y asfixiante ese malestar de una cultura dominada otrora por un Estado que se les imponía como un "padre molesto" que le marcaba constantemente distintos límites. En las sociedades de control, en cambio, las directrices están dadas por unos padres más permisivos o ausentes que encarnan en la libertad de consumo -de cada quien- su gran capricho.

Mientras que el libro de Carnagie era casi un manual práctico aplicable de principios generales y reglas particulares sobre relaciones humanas, la biografía de Steve Jobs de Walter Isaacson es casi un manual práctico acerca de cómo deben comportarse los trabajadores de las nuevas empresas como Apple para llegar a ser reconocidos como "buenos empleados" y, detrás de esto, encontrar el secreto de la promesa del éxito. Steve Jobs, personaje líder en el mundo de los empresarios y los emprendedores de este siglo, expone en ella: "Cuando llega una buena idea, ya sabes, parte de mi trabajo es contarla, ver lo que diferentes personas piensan, conseguir que la gente también hable de ello, discutir sobre ello, conseguir ideas moviéndome entre un grupo de 100 personas" (Isaacson, 2011). Lo que está diciendo, en pocas palabras, es que necesita de ese engranaje de sujetos que interioricen esas ideas como si fueran suyas y que las conviertan en su modo de vida cotidiano.

Una vez que esas ideas se hacen carne en el cuerpo, el trabajador de la gran empresa moderna enarbola la bandera de esa "gran familia" y sueña con ser ese gran padre que es Steve Jobs. "Cuando contrato a alguien -expone Steve Jobs- tienen que ser realmente inteligente. Pero el verdadero problema para mí es, ¿van a enamorarse de Apple? Porque si sucede, todo lo demás pasará solo. Ellos tendrán que hacer lo mejor para Apple, no lo que es lo mejor para ellos mismos, ni lo mejor para Steve Jobs, o lo mejor para cualquier otra persona" (Beahm, 2011). Estas relaciones con el ámbito de trabajo -y con las empresas-, ahora llenas de investiduras subjetivas y afectivas, son las relaciones que experimentan los trabajadores en las sociedades de control. Esta nueva ideología flexible del trabajo genera grandes contradicciones en los que producen riqueza para una empresa o una "gran familia", durante una jornada laboral cuya extensión ya no es la que dispone una ley laboral; ya que esa riqueza, al final de cada uno de sus días, no termina de verse en sus manos ni en sus mesas, quizás jamás, a pesar de que se haya dejado el máximo de amor en esas empresas. Bourdieu lo expone de la siguiente manera: "Lo que se ha aprendido con el cuerpo no es algo que uno tiene, como un saber que se puede sostener ante sí, sino algo que uno es" (Bourdieu, 1998: 118). En el caso de Apple, la investidura afectiva que más se repite es la del "amor": "Tu trabajo va a llenar gran parte de tu vida, y la única forma de estar realmente satisfecho con él es hacer lo que creas que es un gran trabajo. Y la única manera de hacer un trabajo genial es amar lo que haces" (Beahm, 2011). Hay, además, un interés por parte de la empresa, que en última instancia siempre es el interés económico en una sociedad capitalista, que se enviste de un "desinterés económico" para los demás. "Cuando tenía más de un millón de dólares cuando tenía 23 años, y más de diez millones cuando tenía 24 años, y más de cien millones de

dólares cuando tenía 25 años, nunca fue importante porque nunca lo hice por dinero”(Beahm, 2011). Aquí se ve, nuevamente, un interés económico no sólo perseguido, sino alcanzado, en una cita explícita en la que Steve Jobs afirma que en cuatro años consiguió más de cien millones de dólares; un dinero que los trabajadores de Apple no llegarán, jamás, a ver en sus cuentas bancarias, y que, no obstante, se contrasta con lo que el empresario agrega acerca de que: “nunca lo hice por dinero” y “eso nunca fue importante”.

Fabricación de individuos conformes al mercado

Lo que ahora ocurre en las sociedades de control es lo que expone Cornelius Castoriadis: “Los individuos devienen lo que son absorbiendo e interiorizando las instituciones; en cierto sentido, ellos son la encarnación principal de estas instituciones (...) La identidad misma del individuo depende de esta interiorización. En una sociedad heterónoma, la interiorización de todas las leyes carecería de efecto si no estuviera acompañada por la interiorización de esta ley suprema o metaley: no cuestionarás las leyes” (Castoriadis, 1989: 13). Esta interiorización de todas las leyes del mercado – consumo incesante; amor a sus empresas – es acompañada por la interiorización de una ley suprema: “no cuestionarás la libertad de mercado y mucho menos aún la protección de la propiedad privada”.

Para construir individuos conformes con el mercado, la sociedad debe brindarles, a cambio, algún sentido que constituya la faz subjetiva de las significaciones imaginarias sociales. Como nos recuerda el autor: “El punto decisivo es la interiorización de las significaciones –de las significaciones imaginarias sociales. La sociedad arranca al ser humano singular del universo cerrado de la mónada psíquica y lo fuerza a entrar en el duro mundo de la realidad: en contrapartida, le ofrece sentido, sentido diurno (...), sentido que constituye la faz subjetiva, la faz para el individuo, de las significaciones imaginarias sociales” (Castoriadis, 1989: 14). En las sociedades disciplinarias, el salario, además de ser la expresión objetiva de una forma particular del intercambio y las relaciones sociales –desiguales– entre los hombres, es el producto de las significaciones imaginarias de esas sociedades; o sea, es una “significación central que reorganiza, redetermina, una multitud de significaciones sociales ya disponibles, a las que al mismo tiempo altera, y acarrea, lateralmente, efectos análogos sobre la totalidad de las significaciones del sistema considerado”(Castoriadis, 1989: 561-562),

sobre todo el magma de significaciones sociales imaginarias que esta significación central implica y arrastra consigo.

Ahora la empresa –que reemplaza a la fábrica e impone una lógica de involucramiento afectivo y emocional con sus empleados (ya no trabajadores) y sus clientes- genera un nuevo entramado de significaciones. Aparece la competencia –por la que las empresas disponen otros incentivos a sus empleados que van más allá de la mera retribución; y también entre sus clientes, para los que disponen distintos sistemas de premios, programas de fidelización o categorización; la flexibilidad –temporal y espacial, por la que las jornadas laborales se extienden de modo indeterminado y por la que un trabajador puede realizar sus tareas y sentirse en vínculo con las empresas casi en todo sitio en el que esté; el mérito –que naturaliza la competencia respecto a las lógicas empresariales y mercantiles; el consumo –constante, y de todo lo existente (productos, servicios, cosas, personas, destinos turísticos); y, por supuesto, el control –que reemplaza a la disciplina, dejando que los individuos circulen en libertad y todo el tiempo por un mundo organizado en redes (un mercado organizado en redes comerciales y financieras) que se encuentran controladas, aunque todo el mundo actúa “como si” ese control no existiera.

Lo que pensamos que es particular de las sociedades de control actuales es que todo este magma de significaciones imaginarias sociales que se organizan en torno a la significación central del mercado le otorgan a los individuos sentidos que se vinculan cada vez más con el sentido original monádico, que la psique es forzada a abandonar cuando la socialización le procura “el sentido participado que le ofrece la sociedad, y mediante el que abandona sus propias creaciones y tendencias, en favor de las exigencias de la vida social”(Castoriadis, 1998: 303). Lo que proponemos es que estos sentidos que se asocian a los del mercado remiten -a los individuos que son producto de las sociedades de control- a ese punto de origen de todos sus fenómenos psíquicos que es la mónada psíquica en la que “nada existe para el sujeto fuera del mismo sujeto, que se vive como fuente de placer y como capaz de realizar ese placer. Es el reino de la satisfacción inmediata de todo deseo que podría representarse”, y “organiza la experiencia del placer, no con un objeto, sino como experiencia total –totalitaria, completa, absoluta- de un estado” (Castoriadis, 2001: 244-245)

Las empresas le otorgan su don de reconocimiento a sus empleados y a sus clientes, provocando que esos sentidos participados sociales que constituyen el sustento del proceso de socialización por los que los individuos abandonan su estado psíquico originario monádico, remitan cada vez en mayor medida a esa misma mónada psíquica. Así, en esa relación de amor y reconocimiento con las empresas, el individuo

no hace más que encontrarse a sí mismo todo el tiempo, como en la mónada psíquica, al tiempo que se sitúa en el mágico y omnipotente mundo del mercado, en el que la satisfacción inmediata de todo deseo se presenta en cada acto y pensamiento. El predominio del mercado en las sociedades de control respecto a las formas que asumen los procesos de socialización actuales provoca, entonces, que los individuos sean “fabricados” plegándose afectivamente a los sentidos actuales del trabajo – proactivo, competitivo, afectivo, emocional, flexible, con control de procesos- que imponen las empresas, y a lógicas de consumo constante que, al asemejarse a ese estado monádico de los individuos, incita a una promoción exacerbada del amor de sí mismo, y del narcisismo, que conlleva ese sentimiento omnipotente de que todo es posible a voluntad, y que niega, así, las condiciones de posibilidad que determinan las bases materiales de cualquier sociedad, al mismo tiempo que promueve prácticas individuales, de placeres onanistas, denegando el sentido de las acciones colectivas.

La reproducción de la dominación

Para romper la clausura de la mónada psíquica, en la que la experiencia del placer se organiza como una experiencia total de un estado que, como vimos, es el reino de la satisfacción inmediata de todo deseo que podría representarse, y en la que nada existe fuera del sujeto fuera de sí mismo, la sociedad debe otorgarle al sujeto ciertos sentidos, siendo que a partir de la socialización –a partir de la primera ruptura monádica que implica la aparición de la madre, como otro que niega la omnipotencia originaria de la mónada- ya no se busca mero placer de órgano, ingresando en un proceso de “investidura de objetos que no son directa o indirectamente objetos pulsionales” (Castoriadis, 2001: 252), y que se trata de lo que Castoriadis denomina actividad sublimada y que implica la investidura de objetos socialmente valorizados. En las sociedades de control, en la que los individuos se socializan principalmente en la institución del mercado, esa actividad sublimada necesaria para la ruptura de la clausura monádica y el ingreso a la sociedad supone la investidura de objetos socialmente valorizados según su lógica, por lo que los individuos encuentran placer casi todo el tiempo, como es en el caso del consumo constante, y también del trabajo full time.

El mercado le ofrece a los individuos, en la actualidad, prácticas múltiples de consumo que se constituyen en actividad sublimada casi constante y que suponen la investidura afectiva de objetos y servicios de consumo –y de las empresas que los producen u ofrecen-, sujetándolos, así, en una lógica de consumo constante que provoca en los individuos un afecto de placer *como si* se tratara de aquella omnipotencia del pensamiento de la mónada psíquica en la que “representación, afecto y deseo son una sola y misma cosa, porque el deseo es, inmediatamente, representación (posesión psíquica) de lo deseado” (Castoriadis, 2001: 162); provocando, de este modo, que el individuo tenga un deseo constante de consumo, para así sentir ese afecto de placer, al tiempo que mantiene alejado al displacer. La consecuencia más importante que conlleva esta lógica de consumo constante es lo que Castoriadis denomina como “cese de la interrogación”, lo que supone que la actividad sublimada que realizan los individuos de estas sociedades de control “se ve colmado por el sentido que la sociedad le ofrece” y el mercado le impone, haciendo así que se constituya una sociedad heterónoma, que no hace ningún esfuerzo por quebrar la clausura de sentido que el mercado impone, y en la que, como ya sugerimos, se sedimentan relaciones de dominación y explotación que no son cuestionadas, y, por ende, se reproducen sin cuestionamiento.

Conclusión

Todo este entramado de relaciones que se tejen en las sociedades de control son las que permiten que, en última instancia, la reproducción de la dominación, aunque no exenta de conflictos, termine siendo una reproducción hacia el conformismo que opaca la tensión política y económica de toda sociedad. Los trabajadores, en las sociedades de control, han interiorizado tanto los principios de las empresas de las que forman parte, al mismo tiempo que los imaginarios de una sociedad líquida, flexible, de lazos precarios, que han llegado a transformarse en disposiciones duraderas que los trabajadores llevan consigo a todas partes. Desde adhesiones subjetivas a la entidad empresarial-familiar y a un estilo de vida en donde todo es efímero, hasta disposiciones corporales como la adopción de prácticas que obligan a los cuerpos a ser intercambiables, unos por otros, y a estar listos para este intercambio porque “no es sano quedarse en un solo lugar para toda la vida”. De este modo, del trabajo para toda

la vida se pasa a la idea de ir "con el trabajo a todas partes", título de este trabajo que es lo que, en última instancia, quisimos probar.

En este contexto en el que el Estado cede lugar al mercado, que pasa a ocupar el sitio privilegiado del magma de significaciones imaginarias sociales, las empresas se erigen como portadoras de una voz familiar en donde, a la vez que se acentúa la importancia de cada trabajador para fortalecer a "la gran familia", se debilita, al mismo tiempo, la red de solidaridades entre trabajadores en pos de un individualismo creciente que tiene que ver con que, mientras más trabajes y mientras más te sacrifiques, más de ese trabajo te será reconocido bajo la promesa, en última instancia, de convertirse en alguna de las figuras líderes de la empresa. De esta manera, los empleados interiorizan la dominación simbólica en modo de disposiciones subjetivas, afectivas y corporales, y se olvidan de que, en última instancia, lo que rige cada uno de esos intercambios es el interés económico, ahora revestido de desinterés, porque si la empresa es la familia, el líder de la empresa, como Steve Jobs, es el padre que dice a sus hijos, cada uno de los empleados, que quiere lo mejor para ellos, que todo lo que hace lo hace por su crecimiento personal, y que quiere protegerlos.

Así vemos cómo operan, en el seno de una sociedad de control heterónoma, la dominación simbólica a la par de la económica que permite que los trabajadores lleven a cabo la reproducción de sus propias condiciones de sometimiento y dominación. Cabría pensar, en trabajos posteriores, de qué maneras sería posible hacer consciente esa dominación, en un primer paso, para poder avanzar, desde ese punto, hacia la creación de las condiciones que posibiliten una sociedad autónoma.

Bibliografía

- Beahm, G: "Yo, Steve Jobs: sus inspiradores e innovadoras ideas en sus propias palabras", Ediciones Paídos, 2011.
- Bourdieu, P., "¿Es posible un acto desinteresado?", en: *Razones prácticas*, Barcelona, Anagrama, 1997.
- Bourdieu, P., "Estructuras, habitus, prácticas", en: *El sentido práctico*, Siglo XXI, Bs. As., 2007.
- Bourdieu, P., "La economía de los intercambios simbólicos", en *Razones prácticas*, Barcelona, Anagrama, 1997.
- Bourdieu, P., "La creencia y el cuerpo", en: *El sentido práctico*, Siglo XXI, Bs. As., 2007.
- Bourdieu, P., "Los modos de la dominación", en: *El sentido práctico*, Siglo XXI, Bs. As., 2007.
- Bourdieu, P., "Violencia simbólica y luchas políticas", en: *Meditaciones pascalianas*, Anagrama, Barcelona, 1998.
- Carnegie, D., "Cómo ganar amigos e influir sobre las personas", Hermes, México, 1986.
- Castoriadis, C., "Imaginación, imaginario, reflexión", en: *Hecho y por hacer*, Bs. As., Eudeba, 1998.
- Castoriadis, C., "Las raíces psíquicas y sociales del odio", en: *Figuras de lo pensable*, Bs. As., Fondo de Cultura Económico, 2001.
- Castoriadis, C.; "Las significaciones imaginarias sociales"; en: *La institución imaginaria de la sociedad*; Barcelona; Tusquets; 1989; páginas 561 y 562.
- Castoriadis, C., "Nuevamente sobre psique y sociedad", en: *Figuras de lo pensable*, Bs. As., Fondo de Cultura Económico, 2001.
- Castoriadis, C., "Psicoanálisis y política", en: *El mundo fragmentado*, Bs. As., Caronte, 1993.
- Coriat, B., "La Norma y el Cronómetro", en: *El Taller y el Cronómetro*, México, Siglo XXI Editores, 1992.
- Covey, S.; "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva"; Paidós; México; 2003.
- Deleuze, G., "Posdata sobre las Sociedades de Control", en: *El Lenguaje Libertario*; Buenos Aires; Editorial Terramar; 2004; página 21.
- Foucault, M., "El Panoptismo", en: *Vigilar y Castigar*, México, Siglo XXI Editores, VVEE.

Freud, S., "Formulaciones sobre los dos principios del acaecer psíquico", en: O.C. Vol. XII, Bs. As., Amorrortu, 2004.

Gorz, A., "Últimos Avatares del Trabajo", en: *Misérias del Presente, Riqueza de lo Posible*; Barcelona-Buenos Aires; Editorial Paidós.

Isaacson, W., "Steve Jobs, la biografía", Barcelona, Random House Mondadori, 2011.

Kojeve, A., "La Dialéctica del Amo y del Esclavo", Bs. As., Ed. Fausto, 1999.

Laplanche, J., "El orden vital y la génesis de la sexualidad humana" y "El yo y el narcisismo", en: *Vida y muerte en psicoanálisis*, Bs. As., Amorrortu, 2001.

Merleau-Ponty, M., "La espacialidad del cuerpo propio y la motricidad" en: *Fenomenología de la percepción*, Fondo de Cultura Económico, México, 1957. (Fragmento).

Merleau-Ponty, M., "La percepción del prójimo en el niño", en: *Psychologie et pédagogie de l'enfant: Cours de Sorbonne, 1949-1952*.

Rozitchner, L., "Prólogo a la primera edición", en: *Perón; entre la sangre y el tiempo. Lo inconsciente y la política*, Bs. As., Biblioteca Nacional, 2012.