

EL PESO DEL CAPITAL EN LA DETERMINACIÓN DEL DESARROLLO TECNOLÓGICO. DEL USO CAPITALISTA DE LA MÁQUINA AL SOFTWARE DEL CONTROL DIGITAL¹

Alejandro Espinosa Yáñez

RESUMEN

En un entorno tecnológico definido desde el capital, las múltiples sendas del desarrollo tecnológico, y sus usos, no son hechos naturales ni neutrales; sin sentido. Hay muchas pistas sobre ello. En este documento nos dirigimos al espacio del trabajo, a su organización, en una dimensión teórica, sin aportar evidencia empírica. Con este corte, en lo que hace a la ciencia y la tecnología, las entendemos esencialmente como un agregado del capital, con las implicaciones de haberse constituido en parte de la empresa capitalista. Desde esa posición analítica, argumentamos sobre la corporificación del diseño previo del capital en las máquinas, en su historia larga, hasta los modernos mecanismos de control digital más abiertamente aplicados en la modalidad del teletrabajo, como nuevas formas de control del espacio –en espacios multifuncionales-, como software concebido y diseñado específicamente para vigilar, controlar y evaluar, lo que agrupa a conglomerados de trabajadores bajo el esquema de actividades de trabajo, pero apartados en el espacio, lo que hace aún más ilegible la dominación y la explotación

Palabras clave: Determinación del desarrollo tecnológico; uso capitalista de la máquina; software de control.

O PESO DO CAPITAL NA DETERMINAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO. DO USO CAPITALISTA DA MÁQUINA AO SOFTWARE DE CONTROLE DIGITAL

RESUMO

¹ Una versión preliminar de este documento se presentó en el XIX Congreso Internacional de Análisis Organizacional “25 años de estudios organizacionales en México y América Latina”, México, octubre 2021. Profesor investigador del Departamento de Producción Económica, de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco (México). Integrante del Área de Análisis y Gestión Socioeconómica de las Organizaciones. Miembro del Núcleo Básico del Posgrado en Estudios Organizacionales, UAM Iztapalapa. Profesor PRODEP e integrante del SNI, aley@correo.xoc.uam.mx.

Em um ambiente tecnológico definido pelo capital, os múltiplos caminhos do desenvolvimento tecnológico e seus usos não são fatos naturais ou neutros; sem sentido. Há muitas pistas sobre isso. Neste documento abordamos o espaço de trabalho, a sua organização, numa dimensão teórica, sem fornecer evidência empírica. Com esse recorte, no que diz respeito à ciência e à tecnologia, entendemos essencialmente como elas são um agregado do capital, com as implicações de terem se tornado parte do empreendimento capitalista. Partindo dessa posição analítica, argumentamos sobre a corporificação do desenho anterior do capital em máquinas, em sua longa história, até os modernos mecanismos de controle digital mais abertamente aplicados na modalidade de teletrabalho, como novas formas de controle do espaço -em espaços multifuncionais-, como software concebido e projetado especificamente para vigiar, controlar e avaliar, que reúne conglomerados de trabalhadores sob o esquema de atividades de trabalho, mas separados no espaço, o que torna ainda mais ilegível a dominação e a exploração

Palavras-chave: Determinação do desenvolvimento tecnológico; uso capitalista da máquina; softwares de controle.

THE WEIGHT OF CAPITAL IN THE DETERMINATION OF TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT. FROM THE CAPITALIST USE OF MACHINE TO THE SOFTWARE OF DIGITAL CONTROL

ABSTRACT

In a technological environment defined from capital, the multiple paths of technological development, and its uses, are not natural neither neutrals nor nonsense facts. There are a lot of hints about this. In this document, we focus on the space of work, its organization, in a theoretical dimension, without providing empirical evidence. Following this cut, regarding science and technology, we essentially understand them as a capital add-on, with the implications of having become part of the capitalist enterprise. From that analytic point of view, we argue on the embodiment of the previous design from capital on machines, in its long history, to the modern mechanisms of digital control more openly applied in teleworking, as new forms of control of the space -in multifunctional spaces-, as software specifically conceived and designed to discipline, to control and to evaluate, which groups workers' conglomerates under the outline of working activities, but isolated in space, which makes domination and exploitation even more illegible.

Keywords: Determination of technological development; capitalist use of machine; control software.

INTRODUCCIÓN

Situémonos en los setenta. En esta década, convencionalmente aceptado por la academia, es cuando detona la crisis sociotécnica del taylorismo-fordismo. En el calendario

mundial no hay una fecha precisa, pues se expresa, como señala el historiador S. Bagú (1980), en un cruce de tiempos, destiempos y contratiempos. De la Garza apunta sobre esto:

La gran crisis capitalista de mediados de los setenta de dicho siglo fue atribuida por sectores pro empresariales a la rigidez de las relaciones laborales, resultado del largo período de Estado benefactor y keynesiano, que implicó pactos entre Estado, sindicatos y empresas. En esta medida había que flexibilizar el mercado laboral (DE LA GARZA, 2013, pp. 320-321).

Empero, esto es desde el discurso empresarial, destacando la crítica al papel del Estado como regulador e interventor de la economía. Pero hay que agregar a esta "gran crisis" el agotamiento del modelo de acumulación, que en uno de sus indicadores se expresa en la crisis sociotécnica. Articulando ambas problemáticas, que en la realidad no están separadas, se puede apreciar el ensamble de la crisis sociotécnica, esto es, las formas dominantes en que se realizaban las actividades productivas, con el papel de un Estado regulador. De este agotamiento del modelo taylorista-fordista, emerge la flexibilidad, en algunas experiencias como flexibilidad numérica, la que abre las compuertas para ampliar el desempleo, la flexibilidad funcional, que se materializa en movilidad interna de trabajadores en lo que hace a puestos, categorías, departamentos, la generada por la externalización (la subcontratación u outsourcing) y el correlato de prácticas desregulatorias. En lo histórico, en el caso mexicano, a esta periodización le corresponde el agotamiento y fin del denominado "desarrollo estabilizador", modelo fundado en una lógica de acción del Estado, que en términos económicos se tradujo en el esfuerzo por sustituir importaciones, así como en lo político se materializó en un papel de los trabajadores y sus organizaciones definido desde el Estado, así como de los empresarios y sus instancias respectivas.

Volviendo a los paradigmas gerenciales, en una revisión somera de su evolución, resaltan cambios significativos en el mundo del trabajo, lo mismo del lado de las organizaciones empresariales como de los trabajadores, y en el piso de la fábrica, cambios también notables en los operarios y en los cuadros gerenciales, en las herramientas y máquinas. Dejemos atrás los comienzos del siglo XX, en el que Taylor dejaba su impronta en torno al ser social requerido por el desarrollo industrial y organizacional de su tiempo. Se

cuestionaba de manera importante en la obra de E. Mayo (1972), pero en los últimos decenios del siglo XX con más fuerza y evidencia empírica, frente a la narrativa de que el mejor trabajador para “manejar hierro en lingotes” (cargar) era el que emulaba al buey, obediente y fuerte,

que ha de ser tan estúpido y flemático, que en su conformación mental ha de parecerse más a un buey que a ningún otro tipo de ser. El hombre mentalmente despierto e inteligente resulta, justamente por ello, inadecuado para lo que para él sería la agotadora monotonía de un trabajo de este tipo (TAYLOR, 1961, p. 58)³.

Foucault insiste desde este ángulo al señalar que en los espacios disciplinarios lo que se busca es utilidad y sumisión, es decir “cuerpos dóciles”. Este proceso, en el que son evidentes, por un lado, el “sometimiento corporal” (IBARRA, 1994) y, por otro, la forma particular de vigilancia, como exterioridad, comenzó a modificarse por el ascenso de nuevas formas de organización del trabajo.

Sin que Taylor ni Ford formen parte del pasado, pues sus obras están incrustadas en el presente (es una premisa de la que partimos), es pertinente señalar que en nuestros nuevos tiempos modernos la lucha hegemónica ha tenido en el centro la disputa por construir los atributos que debe tener el ser social, el trabajador: más que obedecer –pero no se olvida esto-, debe crear; riguroso, pero también flexible; debe reconocer su adscripción de trabajador, y desdoblarse al mismo tiempo, es decir, involucrarse, porque las propias fronteras de lo disciplinario/control son difusas y móviles. Aparentemente no son requerimientos contradictorios, aunque las condiciones pedagógicas hegemónicas en que es educada y adiestrada la fuerza de trabajo –sin soslayar la acción colectiva obrera-, ha tenido como soporte esquemas disciplinarios.

Hay porosidades y disputas sobre los atributos de los trabajadores para el despliegue en las organizaciones. Más ahora, en el contexto de la pandemia, donde se están reformulando los espacios del trabajo, los alcances de una legislación laboral que demanda modificaciones

³ Elio Petri, director italiano de cine, parafrasea a Taylor en *La clase obrera va al paraíso*, cuando pone en la boca de Lulú Massa, al dirigirse a dos obreros de reciente ingreso y a los que va a capacitar, que “Este trabajo puede hacerlo hasta un mono, o sea que puedes hacerlo tú” –minuto 10.23 segundos-.

(en parte se ha avanzado en esto, por ejemplo, en la legislación del teletrabajo y del “outsourcing”)⁴. Desde el discurso del *management*, se ha tratado así de modificar el mundo de la significación. Estos cambios inducidos han tenido como correlato, siendo estrictos, una leve mejoría en las condiciones y medio ambiente de trabajo. Vinculado a lo enunciado, los efectos en materia de salud mental son innegables, como se aprecia en la literatura sobre las enfermedades de la excelencia (cf. AUBERT y DE GAULEJAC, 1993) y en las elaboraciones de frontera sobre los factores psicosociales (cf. NEFFA, KORINFELD y HENRY, 2017).

Pongamos algunos ejemplos destacados de la narrativa citada. Resalta la formulación de Harrison y Laplante, en torno a que la materialización del tiempo del capital, en la actualidad laboral, se alude a la “confianza mutua entre los agentes, la innovación, la comunicación abierta, el aprendizaje permanente serán los tratos que caracterizan la nueva empresa, más que ciertas expresiones objetivas de la organización del trabajo tales como las reglas y la jerarquización del trabajo” (HARRISON y LAPLANTE, 1994, p. 699). Dado el declive de formas de control visibles, exteriores al sujeto (checadores, supervisores, horarios a cumplir, normas escritas)⁵, el relieve del autocontrol, el aliento a la iniciativa, a partir de la incorporación de la ideología dominante en los cuerpos de los dominados, edificando al “supervisor ‘incorporado’” (BOWLES y GINTIS, 1981, p. 25). Las tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo, en los que entran los esfuerzos de los teóricos del Comportamiento Organizacional, por un lado, y las reflexiones sobre el capitalismo de la vigilancia, están generando nuevos atributos en los sujetos del trabajo. Hay aspectos visibles, por ejemplo, al operar una máquina elaborada con tecnología de otro país diferente al del operario, como indican Arteaga y Micheli (2006), se incorporan conceptos, conocimientos y prácticas laborales. Hay otros aspectos menos visibles, por ejemplo, la influencia de la

Administración participativa, grupos de expresión, círculos de calidad, etc., constituyen nuevas formas de ejercicio de la autoridad que buscan inculcar el espíritu

⁴ Espinosa, Alejandro (2021) La pertinencia de los cambios en materia laboral en el gobierno mexicano, El Universal, 8 de junio. <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/alejandro-espinoza-yanez/la-pertinencia-de-los-cambios-en-materia-laboral-en-el-gobierno>

⁵ Valga como ejemplo la descripción del entorno disciplinario que describe De Gaulejac (2006), al aludir a la experiencia en una vinagrería del siglo XIX, *versus* la experiencia de fin de siglo XX en Phillips, cuyas prácticas laborales se apoyan preferentemente en el código de ética corporativo.

de empresa a cada trabajador. Los modos de regulación y de dominación de la fuerza de trabajo se apoyan menos sobre la obediencia mecánica que sobre la iniciativa: responsabilidad, capacidad de evolucionar, de armar proyectos, motivación, flexibilidad, etc., dibujan una nueva liturgia administrativa (...) Se trata menos de someter el cuerpo que de movilizar los afectos y las capacidades mentales de cada asalariado (EHRENBERG, en MONTAÑO, 2007, pp. 69-70).

En la siguiente tabla resaltamos aspectos identitarios (p. ej. la preocupación manifiesta por el control y la vigilancia), así como se aprecia parte del proceso evolutivo de la Administración (p. ej. en los cambios en las formas de control y vigilancia).

Identidad y evolución en los paradigmas gerenciales

Administración Científica del Trabajo El hombre-máquina	Escuela de las Relaciones Humanas El hombre-sentimientos	Nuevas Formas de Organización del Trabajo El hombre es un sujeto: hombre-hombre
No se le tiene confianza (holgazanería como atributo)	Frente a la fatiga y la monotonía, la pausa laboral	Principio de confianza
Hay que controlarlo (la división del trabajo extrema y el tipo de tarea son manifestaciones del control)	Sometimiento del alma, satisfacción en el trabajo	Nuevas formas de organización y de control (reordenación de la división del trabajo y ampliación de la tarea)
Sometimiento corporal, máxima prosperidad	Sometimiento del alma	Control: Invisible e interiorizado – omnipresente (Foucault, Ibarra, Arteaga). Control de las emociones
Control: Vigilancia visible y externa (Necesidad de cuadros supervisores y capataces)	Control: Vigilancia discreta (disminuye la necesidad de cuadros supervisores y capataces)	Autovigilancia. Fuente productora: el propio trabajador en el equipo de trabajo
Del tiempo asignado (Taylor) al tiempo impuesto (Ford)	Del tiempo asignado (Taylor) e impuesto (Ford) a la porosidad del tiempo	Del Tiempo asignado-impuesto al Tiempo compartido
Forma de motivación: más productividad sin reparar, más salario	En busca de la adaptación de la personalidad	Reconfiguración de la personalidad, <i>ad hoc</i> a la organización

Tabla 1: Elaboración propia con base en Taylor, 1961; Mayo, 1930; Aubert y de Gaulejac, 1993, Coriat, 1982.

Una debilidad parcial de la discusión que estamos formulando, así como en la exposición del cuadro, es que deja fuera a gran parte de la población trabajadora que realiza

sus tareas en el sector informal (aproximadamente más del 50% de la población trabajadora en el caso mexicano). Sin embargo, la fuerza del paradigma de la excelencia, como apunta Jorge Alemán, se sustenta en que como construcción de subjetividades, éstas “tienen un modelo, el del empresario. Es tratarse a uno mismo como una empresa, gestionar tu vida, las relaciones contigo mismo y con los otros desde el modelo de la empresa. No es necesario tener una empresa para esto, se puede vivir en la mayor de las precariedades y estar bajo las exigencias y los imperativos de rendimiento y competencia modelados en la lógica empresarial”⁶. En el contexto de la pandemia, esto ha puesto en evidencia la fragilidad de amplios segmentos de la población mexicana, que en el transcurso de la pandemia no pudieron adoptar las recomendaciones del gobierno mexicano de no salir de casa, por la sencilla razón de que si no salían no tenían nada para poner sobre la mesa⁷.

Desde el ángulo empresarial, el énfasis en la productividad forma parte sustancial en su estrategia de negocios. Más todavía, en las propuestas organizacionales más vanguardistas que son afines al capital, la productividad (incluimos en ésta a la calidad) se ha configurado en un discurso que actualmente es central en una de las discusiones más importantes dentro del campo de lo organizacional: nos referimos al “discurso de la excelencia”. En su articulación, se busca la reconstitución de los horarios y preocupaciones sociales, así como una centralidad del trabajo, pero que provenga de la empresa; no es propiamente la socialización de la compañía lo que les interesa, sino la “compañialización” de la sociedad. Se trata de un discurso seductor, inclusivo y adherente, en donde a diferencia de la Administración Científica del Trabajo que pone énfasis en la estructura piramidal y jerárquica, la separación de concepción y ejecución, el sistema disciplinario, la rigidez y la dirección por órdenes, en los discursos de los managers (la naturalización de los CEOs) y/o de la excelencia se pone atención mayor en lo subjetivo, en el remplazo de las órdenes por reglas, en la información y la comunicación, en aras de constituir a la empresa en guía y protectora, casi, señalan Aubert

⁶ Entrevista de Pino Alberola a Jorge Alemán, “Mercancía o sujeto”, en Página 12, Argentina, 18 de febrero 2016.

⁷ Espinosa, Alejandro (2020) El hambre en el contexto del control sanitario. Sin salir, en la casa, ¿habrá pan sobre la mesa?, El Universal, 10 de abril. <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/alejandra-espinoza-yanez/el-hambre-en-el-contexto-del-control-sanitario-sin-salir-en-la-casa>

y De Gaulejac, configurándose la empresa en “generadora de la identidad: se habla de ella como la 'nueva parroquia" (1993: 34).

A esto hay que sumar otro aspecto a considerar: dentro de su complejidad, una parte de la acción gerencial pretende edificar nuevos géneros de prisión –del control del proceso de trabajo, del seguimiento sistemático de los trabajadores-, en donde el universo digital se constituye en un nuevo carcelero, cercano a lo que plantea Foucault, en lo que hace a la pretensión de construir “vigilantes perpetuamente vigilados” (FOUCAULT, 2002, p. 182). Lo que queremos señalar es que el objetivo de mantener niveles de productividad (y de ganancia), es la manifestación de un modelo híbrido en el que se conjugan aspectos ligados a la modernidad y a la edificación de nuevas formas de relación en los espacios del trabajo y, al mismo tiempo, se mantienen rigurosos mecanismos para vigilar y sancionar que se cumplan las tareas. Casi como en las historias policíacas, donde hay un policía malo (represor, violento, incapaz de dialogar, sin valores) y el policía bueno (negociador, que promueve el diálogo, que intenta demostrar que es la cara amable), aunque ambos buscan el mismo objetivo por distintos medios. En este punto, de una historia de la vigilancia sistemática, que mantiene edulcorado el supuesto disciplinario del trabajador como sujeto holgazán, en el que hay que tener poca confianza, que desnuda el mito de un capitalismo humanizado, nos detenemos en el siguiente apartado.

UN ARTEFACTO NOS VIGILA

Cunjamá y Loria, en un trabajo publicado hace un poco más de 10 años, hablaban de la evolución de la técnica de la vigilancia, como un “procedimiento que desde su invención ha sido perfeccionada y desarrollada sin cesar, y por lo tanto, sus instrumentos y aparatos han pasado por el mismo proceso. De la torre vigía a las cámaras, del garrote a los inmovilizadores eléctricos" (CUNJAMÁ y LORIA, 2010, p. 6). Esta evolución va acompañada de transformaciones en los sujetos, lo que establece una relación en este campo específico, en donde “la tecnología de la vigilancia representa la relación entre sujeto (vigilante) y objeto (vigilado)" (CUNJAMÁ y LORIA, 2010, p. 6). Desde ese ángulo, “las tecnologías de poder – biopolítica- y las tecnologías del yo se revelan propicias para reflexionar sobre los nuevos

dispositivos manageriales” (GONZÁLEZ, 2015, p. 231). Hablar, entonces, de cambios en la técnica de vigilancia alude asimismo a cambios en el management, lo que resume Zangaro “con el concepto foucaultiano “tecnologías”” (ZANGARO, 2011, p. 167), como objetivación de relaciones de poder. En la visión más lapidaria de la tecnología se señala que ésta “subsume, traga al hombre desplazándolo de su condición humana [...] creando nuevas condiciones de control y un nuevo humanismo” (SÁNCHEZ, 2010, p. 37).

Continuando en la saga lapidaria, también destaca la elaboración de Chul-Han, abordada en distintos trabajos, en particular *En el enjambre* (2014):

los aparatos digitales traen una nueva coacción, una nueva esclavitud. Nos explotan de manera más eficiente por cuanto, en virtud de su movilidad, transforman todo lugar en un puesto de trabajo y todo tiempo es un tiempo de trabajo. La libertad de la movilidad se trueca en la coacción fatal de tener que trabajar en todas partes.

Por ello, “El aparato digital hace móvil el trabajo mismo. Cada uno lleva consigo de aquí para allá el puesto de trabajo como un campamento. Ya no podemos escapar del trabajo” (CHUL HAN, 2014, p. 24). Se trata de cambios drásticos en donde no hay ninguna evidencia de reversibilidad, más bien al contrario, de expansión y naturalización: “Esta mutación se ha extendido y amplificado más durante la gestión de la crisis de la Covid-19: nuestras máquinas portátiles de telecomunicación son nuestros nuevos carceleros y nuestros interiores domésticos se han convertido en la prisión blanda y ultraconectada del futuro” (PRECIADO, 2020, p. 183). Esto impacta en todos los ámbitos de la cultura, generando procesos de cambio complejos todavía no del todo definidos pero que apuntan en esa dirección, en cuanto a procesos de tránsito de lo escrito a lo ciberoral, con gravitación particular de la digitalidad y lo inmaterial, y sin que desaparezca el control disciplinaria, la hibridez con otras formas de control, por ejemplo las que ubica Preciado como “formas de control microprostéticas y mediaticocibernéticas” (PRECIADO, 2020, p. 171), dando un paso más en la ruta de la sociedad disciplinaria a la sociedad del control, evocando a Foucault y Deleuze, respectivamente.

La presencia abrumadora de las tecnologías de la información, materializadas en máquinas de control que inciden en el proceso de trabajo y en todo el reticulado de lo ordinario, se ha naturalizado. Pero como bien plantean Toussaint y Madrid, no es “una simple modernización más de los productos electrónicos que circulan en los mercados mexicanos. Son los nuevos gérmenes de la transformación global de las raíces económicas, políticas, sociales y culturales de América Latina en la segunda mitad del siglo XX” (TOUSSAINT y MADRID, 1992, p. 93)⁸, para lo que queremos llamar la atención, de las actividades laborales en particular.

Con esto último es pertinente referirse a los softwares de control (p.ej. DeskTime y Kickidler, cf. RONCAL, 2021) que están circulando en las organizaciones, ganándose un lugar en la historia de la vigilancia y del control. Sobre el primero, se señala que mide la productividad del equipo, un supervisor amplificado, instalándose en cada computadora del equipamiento que conforme la unidad productiva. Resemantizando al taylorismo, se miden escrupulosamente los tiempos de efectividad, de productividad, desde la primera llegada en el horario hasta el final de la jornada, así como el tiempo de dedicación, lo que dificulta para los trabajadores la posibilidad de encontrar porosidades en el dispositivo de control. Respecto a Kickidler, se le presenta en las páginas electrónicas como un poderoso mecanismo de control de los trabajadores, como software de monitoreo de empleados. Incluso plantea que tiene un alcance de control mayor que el de DeskTime.

Por su parte, Cyphers y Gullo (2020), sistematizan los alcances en el abanico amplio del software de control.

Software de control. Tecnología nuestra que estás en las organizaciones

	Vigilancia de actividad (apps, webs)	Capturas o grabaciones de pantalla	Registros	Activación de webcam o micrófono	Pueden ser “invisibles”
ActivTrak	confirmado	Confirmado			Confirmado
CleverControl	confirmado	Confirmado	Confirmado	confirmado (1. 2)	Confirmado

⁸ Cercano al planteo citado, “Zuboff sostiene que el capitalismo de vigilancia no es el mismo capitalismo de siempre pero con una mayor vigilancia; más bien, es un nuevo «orden económico,» una «forma de mercado,» una «lógica de acumulación” en Morozov, 2019.

DeskTime	confirmado	Confirmado			Confirmado
Hubstaff	confirmado	Confirmado	Confirmado		Confirmado
Interguard	confirmado	Confirmado	Confirmado		Confirmado
StaffCop	confirmado	Confirmado	Confirmado	confirmado (1. 2)	Confirmado
Teramind	confirmado	Confirmado	Confirmado		Confirmado
TimeDoctor	confirmado	Confirmado			Confirmado
Work Examiner	confirmado	Confirmado	Confirmado		Confirmado
WorkPuls	confirmado	Confirmado			Confirmado

Tabla 2: Fuente: Cyphers y Gullo (2020)

Hagamos un registro más detallado del programa Kickidler, con base en la página <https://www.kickidler.com/es/>.

Vale decir que con este programa renace Taylor. Su concepción del orden y la obediencia, asociado al diseño de control de tiempos y movimientos, se materializa, potenciando el control (recordemos el planteo de Babbage de la contribución de la tecnología a la extensión de la musculatura del hombre) en el programa Kickidler. En tiempo real, y bajo la premisa del trabajo frente al “ordenador”, se puede distinguir en los operarios qué web consultan, las aplicaciones que utilizan, si están activos, si se ausentan, si se tardaron de más en ir al sanitario, nada de ganar para perder el minuto para el cigarrillo que planteaba R. Linhart (*De cadenas y de hombres*), antes Chaplin en *Tiempos modernos* o D. Méda (1995), del minuto para platicar en las mujeres. Control individualizado y a la vez colectivo, pues –se señala como atributo del programa-, en “Cuadrante” se accede al control de muchas computadoras. Presentes Taylor, ahora Bentham (el panóptico) y, en la precisión, Foucault, cuando alude a la “maquinaria de control que ha funcionado como un microscopio de la conducta (FOUCAULT, 2002, p. 178). No los ves, pero sabes, tienes la certeza, que te pueden ver a ti.

Se rastrea y controla el tiempo de ausencias, de llegadas tarde, las posibles distracciones, así como la actividad, detectando si hay trabajos que se rehacen, graficando la productividad para medir la eficiencia del trabajador. Se reactualiza el dicho de papelito habla, con la grabación de vídeo de pantallas. El programa tiene una función para la entrega de informes de tiempos de trabajo, con el cronómetro, para que se ajuste la actividad a tablas

de horas de trabajo (la eficiencia en el tiempo de trabajo socialmente necesario para realizar determinada actividad). En el reticulado del control no hay escapatoria: control del tiempo – cronómetro, “checadores”-, del espacio (los desplazamientos que se realizan en el entorno inmediato) y del proceso de trabajo.

De acuerdo a keylogger, se trata de un registro de claves y teclas. Dicho de otra manera, son las pistas que indican las rutas que toman los operarios. No se trata de pistas para que no pierda el operario el camino correcto –como “medios del buen encauzamiento” (FOUCAULT, 2002), que al mismo tiempo lo es-, se trata sobre todo de la realización de un flujograma personal –para que el movimiento algorítmico funcione de manera particular-. Otra función es la de “Grabación de vídeo de pantallas”. La Administración moderna resaltaba que, frente a los problemas, la pregunta era ¿cómo lo solucionamos?, no como en la Administración tradicional, con el de ¿quién fue la culpa? (Del 1) Quién falló, al 2) Qué sucedió, cómo se puede mejorar, que implica desplazamientos de la Administración por Objetivos a la Administración de Políticas (cf. EUREKA y RYAN, 1994, p. 61).

Asimismo, con el Kickidler se generan mecanismos de control en lo que hace a las infracciones del personal, identificando el perfil de éstas en el tiempo de trabajo, así como la prevención de que haya fugas de información. Con el software de monitor de empleados del conjunto de infracciones realizadas, los cuadros gerenciales reciben al momento la información, con el sugerente título discrecional de Sólo nosotros. Con estos niveles de desconfianza y discrecionalidad (la separación tajante entre concepción y ejecución) se reedita el planteo taylorista del Hombre máquina (Forma técnico-racional), relegando al Ser social (Forma interpretativa-cultural), siguiendo la pista de lo planteado por Ritti y Funkhouser (1987).

Con el seguimiento detallado del desempeño de los trabajadores se visualiza la eficiencia del trabajador en diferentes momentos de la jornada de trabajo, controlando tiempos y movimientos. Tomando distancia del supervisor que está detrás de la nuca del operario, se da un control remoto a través de los artefactos y programas, permitiendo incluso la corrección de información cambiada incorrectamente. Con este sistema, señalan los

promotores del Kickidler, se les informa a los trabajadores de sus fallas. Así, *la posibilidad de que el trabajador tenga claro cuál es su rendimiento* (interfaz de autocontrol) permite el autocontrol (el supervisor incorporado de Bowles y Gintis), como *“una herramienta eficaz para aumentar el nivel de autoorganización del personal, y en particular de los trabajadores que trabajan de forma remota”*, se señala. Como adiestramiento sin pausa en la historia, los procesos de inculcación de la ideología dominante en los cuerpos de los dominados se operacionalizan en parte en autocontrol, y con ello contribuyen en la construcción de trabajadores con “supervisor ‘incorporado” (BOWLES y GINTIS, 1981, p. 25). P. Freire problematizaba en el mismo sentido en una de sus obras clásicas, al afirmar: “De ahí que los opresores se vayan apropiando, también cada vez más, de la ciencia como instrumento para sus finalidades. De la tecnología como fuerza indiscutible de mantenimiento del orden opresor, con el cual manipulan y aplastan” (FREIRE, 2005, p. 62).

Las tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo están generando nuevos atributos en los sujetos laborales. También, como planteaba Rosa Luxemburgo, vale repensar que, a la inversa del capitalista, para el obrero “Cada transformación técnica contradice sus intereses. Agrava la impotencia de su situación depreciando el valor de su fuerza de trabajo y tornando su trabajo más intenso, monótono y difícil” (LUXEMBURGO, 1908, p. 51).

Recordemos cuando Taylor comentaba que su propuesta se podía aplicar a cualquier espacio de trabajo: pueden ser aplicados con igual fuerza a todas las actividades humanas: a la administración de nuestros hogares; a la de nuestras granjas; a la de los negocios de nuestros artesanos, grandes y pequeños; la de nuestras iglesias, de nuestras instituciones filantrópicas, de nuestras universidades, y de nuestros departamentos de gobierno (TAYLOR, en MONTAÑO 2010, pp. 5-6).

Los experimentos de los Gilbreth en hospitales y competencias deportivas son elocuentes. Esta universalidad se plantea en Kickidler.

Notificaciones automáticas en tiempo real, ahora sí que vigilar y castigar, para los que se desvían en la tarea encomendada. Pero, asimismo, como señalábamos, revive Taylor y el famoso diálogo con Schmidt, pues Kickidler también notifica al que tiene que tomar un descanso. Es inevitable no recordar a Taylor:

si es usted hombre de valer, mañana hará usted, desde por la mañana hasta la noche, exactamente lo que le diga este hombre. Cuando le diga que tome usted un lingote y camine, lo recoge usted y se pone a caminar, y cuando le diga que se siente y descansa, se sienta usted. Hará usted eso durante todo el día. Y lo que es más, sin replicar. Ahora bien; el hombre de valer hace lo que le dicen y no replica (TAYLOR, 1961, p. 48).

Esto en lo referente al desempeño individual, pero también en lo que hace a una línea de trabajo.

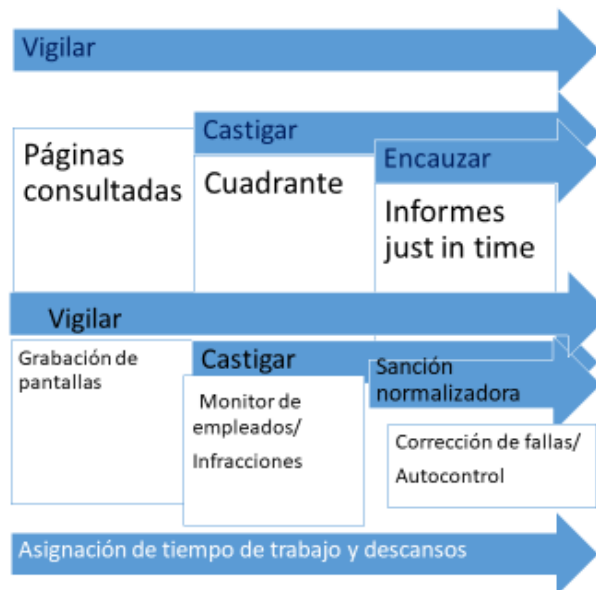


Figura 1: Software de control, reeditando a M. Foucault.

Como se aprecia en lo hasta aquí enunciado, el capital no ha cesado –es su naturaleza– en la tarea perenne de vigilar y controlar⁹, haciendo uso de recursos múltiples, corporificados en manuales de procedimientos, máquinas, diseños organizacionales, la propia narrativa dominante en el “sentido común”. En un sugerente texto, Morozov habla de “La casita de campo electrónica”, destacando:

⁹ En este filón “la gerencia no puede ser absolutamente permisiva, ni dejar de vigilar y controlar, es decir, ni determinismo en la tendencia a la descalificación ni determinismo en autonomía” (DE LA GARZA, 2011, p. 12).

Como revela una investigación del *Wall Street Journal*, un número cada vez mayor de compañías que han adoptado enteramente el trabajo a distancia utiliza nuevas y sofisticadas herramientas de vigilancia para asegurarse de que sus empleados no estén holgazaneando. Los directivos podrían estar haciendo capturas de pantalla de la actividad de sus ordenadores o comprobando sus historiales de navegación... ¿Echarán sus empleadores un vistazo, aunque sea accidentalmente, a lo que han estado navegando durante sus horas no dedicadas al trabajo? (MOROZOV, El País, 6 de enero 2013).

Parte de la respuesta al interrogante podemos encontrarla al dar un “vistazo” a la historia. Refiriéndose al fordismo, apunta Coriat:

Esta época –señala Benyon- marca el principio de la cooperación entre expertos de formación universitaria (sociólogos, psicólogos, psicotécnicos, etc.) y hombres de negocios. Ford se rodea muy pronto de un ‘departamento de sociología’ y de un cuerpo de inspectores y controladores... Su misión esencial: controlar, desplazándose a los hogares obreros y a los lugares que frecuentan, cuál es su comportamiento general y, en particular, *de qué manera se gastan el salario* (CORIAT, 1982, p. 57).

No se aparta de esto lo enunciado por J. P. de Gaudemar, de que se pone de relieve la existencia de “una voluntad de disciplinar la fábrica disciplinando su exterior, a una voluntad de reducir toda resistencia obrera mediante una doble estrategia de modelamiento, en el taller y en la casa y mediante una estrategia de moralización social” (DE GAUDEMAR, 1981, p. 102).

CONSIDERACIONES FINALES

Los medios de vigilancia se modifican; en su esencia, el espíritu que les guía –controla- no. En general, a partir de lo expuesto, coincidimos con el planteo de Marx: “Lo que diferencia unas épocas de otras no es lo que se hace, sino cómo, con qué medios de trabajo se hace. Los medios de trabajo no sólo son escalas graduadas que señalan el desarrollo alcanzado por la

fuerza de trabajo humana, sino también indicadores de las relaciones sociales bajo las cuales se efectúa ese trabajo” (MARX, 1976).

Lo hasta aquí expuesto, en una lectura, puede ser catalogado como determinismo tecnológico. Sin ánimos de conclusión, pero al mismo tiempo sin anestesia, concordamos con Braverman (1986) en que

La maquinaria viene al mundo no como el sirviente de la ‘humanidad’, sino como el instrumento de aquellos a los que la acumulación de capital da la *propiedad* de las máquinas. La capacidad de los humanos para controlar el proceso del trabajo al través de la maquinaria se ve apropiado por la administración patronal desde el comienzo del capitalismo como el primer medio por medio del cual la producción puede ser controlada no por el productor directo sino por los propietarios y representantes del capital”.

En un sentido similar, ya antes lo había planteado Panzieri:

En el uso capitalista, no sólo las máquinas, sino también los “métodos”, las técnicas organizativas, etc., son incorporados al capital, se contraponen a los obreros como capital: como “racionalidad” extraña. La “planificación” capitalista presupone la planificación del trabajo vivo, y cuanto más ella se esfuerza en presentarse como un sistema cerrado, perfectamente racional, de reglas, tanto más ella es abstracta y parcial, pronto a ser utilizada en una organización solamente de tipo jerárquico (PANZIERI, 2021, p. 65).

Pertinente repensar en la vigencia de esta discusión, que inaugura Marx al señalar que el proceso de trabajo es proceso de valorización al mismo tiempo, es decir, que está presente la dominación como condición sine qua non para la obtención de plusvalor, y toma nuevos bríos en las aportaciones de Panzieri y Braverman, como tensiones manifiestas en el proceso de trabajo, en el control de la actividad, en el control de los medios y el control del hombre. De la Garza comentaba de las limitaciones de Braverman, pero también de sus aciertos, por ejemplo, al romper “con las visiones optimistas acerca del carácter liberador de las nuevas tecnologías de los años cincuenta y sesenta y de la amabilidad de los sistemas de relaciones industriales en el capitalismo avanzado” (DE LA GARZA, 2011, p. 13).

El contexto actual de la pandemia y el crecimiento exponencial de las denominadas tecnologías de la información y la comunicación –inclúyase la variedad amplia de software de control- da sustento al pesimismo frente al “carácter liberador de las nuevas tecnologías”. En la historia larga, el capitalismo jamás ha dejado de lado su capacidad de transformarse, de perfeccionarse, de, en momentos, hacer ilegible sus campos de acción, o bien interiorizarse como lo dado, como una fatalidad que no podía ser evitada. Zuboff alude al capitalismo de la vigilancia, empero creemos que el argumento se extiende a todo el capital, al proceso de subsunción real del trabajo al capital: “El capitalismo de la vigilancia no es una tecnología; es una lógica que impregna la tecnología y que la pone en acción” (ZUBOFF, 2020, p. 30), lo que se acerca en su sentido cercano al planteo de Morozov de que “Bajo el capitalismo, quien obtiene un excedente conductual apropiado es de importancia secundaria; lo que importa es quién consigue apropiarse la plusvalía propiamente dicha -y, por lo tanto, quien permanece en la posición de seguir haciéndolo a largo plazo-” (MOROZOV, 2019a), en el entendido de que aunque se edulcore y/o presente nuevos ropajes, capitalismo es. Una historia que se acelera con la expropiación de los saberes empíricos, hasta la objetivación del saber científico e ingenieril depurado, reapareciendo Panzieri con sus apuntes sobre los usos capitalistas de la maquinaria.

En el escenario laboral destacan los cambios organizacionales y la reestructuración tecnológica que están modificando de manera acelerada, sin pausa, el perfil y composición técnica de los trabajadores. Estos cambios organizacionales y de reestructuración tecnológica tienen un sello, en general, unilateral; los tiempos históricos exigen para los trabajadores organizados en sindicatos que sea materia de intervención sindical, espacio de disputa de una bilateralidad con nuevas condiciones y razones. El impacto de los cambios atraviesa, asimismo, a los colectivos que han formado cooperativas, las que han demostrado su importancia en el contexto de la crisis sanitaria. Para la academia, es el tiempo de tomar distancia prudente frente al embrujo de la tecnología, así como de las lecturas neutrales sobre ella. No puede eludirse que 2020 fue el año en que creció de manera más significativa la digitalización en la historia de la humanidad, en los ámbitos de lo cotidiano y, como hemos señalado en el transcurso de estas páginas, en el mundo del trabajo. No es un dato menor ni

ingenuo: el correlato fue el ensanchamiento de la desigualdad y del control. En su ensamble, esto impone desafíos para estudiar a profundidad, sistemáticamente, el impacto de las tecnologías y, manteniendo la tesis que guía el trabajo, su corporificación en formas de control y nuevos disciplinamientos sociales, como un asunto central de la nueva cuestión social.

En el laboratorio social al que asistimos (v.gr. el confinamiento), otro campo a cultivar, que aquí sólo enunciarnos, alude a la salud en el trabajo, con los costos mediatos e inmediatos por el encadenamiento a la pantalla y a procesos de trabajo inéditos, a nuevas formas de control ilegibles, como los enunciados líneas arriba, pero que están presentes. En la historia del avance inefable de los paradigmas gerenciales, a la mutilación y sometimiento corporal, con sus costos respectivos, se le agregaron las enfermedades de la excelencia, el *karoshi* y los riesgos psicosociales en el trabajo; sumemos a ello las nuevas afecciones en curso, producto de nuestros tiempos difíciles. Desde los estudios del trabajo y organizacionales hay que poner manos a la obra.

BIBLIOGRAFÍA

ARTEAGA, Arnulfo y Jordy MICHELI. "Pensar la ciudadanía desde el lugar de trabajo en México: globalización y nuevos-viejos segmentos del mundo laboral", en Páramo, Teresa (coord.), *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, México, UAMI-PyV, 2006.

AUBERT, Nicole y Vincent DE GAULEJAC. **El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?**, México, Paidós 1993.

BAGÚ, Sergio. **Tiempo, realidad social y conocimiento**, México, Siglo Veintiuno Editores, 1980.

BOWLES, Samuel y Herbert GINTIS. **La instrucción escolar en la América capitalista. La reforma educativa y las contradicciones de la vida económica**, México, Siglo Veintiuno Editores, 1981.

BRAVERMAN, H. **Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX**, México, Nuestro Tiempo, 1986.

CYPHERS, Bennet y Karen GULLO. “Bossware: un recorrido por las aplicaciones de vigilancia en el teletrabajo”, sinpermiso, 05/09, 2020.

CORIAT, Benjamín. **El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa**, México, Siglo Veintiuno Editores, 1982.

CUNJAMÁ López, E. Daniel y LORIA Caballero, I. H. “Sociedad de la vigilancia y Estado policial: Análisis de las tecnologías y aparatos de control”, *El Cotidiano*, núm. 161, mayo-junio, 2010, pp. 5-11.

CHANLAT, Jean-François. **Ciencias Sociales y Administración. En defensa de una antropología general**, Colombia, Fondo Editorial/Universidad EAFIT, Colección Textos de Administración, 2002.

DE GAUDEMAR, Jean-Paul. “Preliminares para una genealogía de las formas disciplinarias en los procesos capitalistas de trabajo”, en *Espacios de poder*, España, Ediciones de La Piqueta, 1981.

DE GAULEJAC, V. “Management y comunicación: del poder disciplinario al poder managerial: el poder de la comunicación”, en Páramo, Teresa (coord.), *Sociedad y comunicación. Una mirada al siglo XXI*, México, UAMI/Plaza y Valdés, 2006.

DE LA GARZA, Enrique. “Alternativas sindicales en América Latina”. *En publicación: Documentos de la Escuela no. 53*. ENS, Escuela Nacional Sindical, Colombia. Disponible en la World Wide Web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/colombia/ens/DOC-53.pdf>, 2004.

De la GARZA, Enrique. “La revitalización del debate del proceso de trabajo”, *Revista Latinoamericana do Estudos do trabalho*, Año 16, No. 26, 2011, pp. 7-35.

DE LA GARZA, Enrique. “Trabajo no clásico y flexibilidad”, Brasil, CADERNO CRH, Salvador, v. 26, n. 68, Maio/Ago, 2013, pp. 315-330.

DELEUZE, G. "Post-scriptum sobre las sociedades de control Post-scriptum sobre las sociedades de control", CONVERSACIONES 1972-1990, Valencia, PRE-TEXTOS, 1999.

EUREKA, William E. y Nancy E. RYAN. **Despliegue de las políticas y estrategias de la empresa**, México, Panorama Editorial, 1994.

FOUCAULT, M. **Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión**, México, Siglo Veintiuno Editores, 2002.

FRANKLIN, Benjamín y Guillermo GÓMEZ Ceja, **Organización y métodos. Un enfoque competitivo**, México, Mc Graww Hill, 2008.

FREIRE, Paulo. **Pedagogía del oprimido**, 2a. edición, México, Siglo Veintiuno Editores, 2005.

GILBRETH, Frank B. **Motion Study: A Method for Increasing the Efficiency of the Workman**, Nueva York, Hive Publishing Company, Easton, 1972.

GONZÁLEZ, Natalia L. "De las tecnologías de poder a las tecnologías del yo: reflexiones en clave foucaultiana sobre las técnicas de administración empresarial", Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) N° 24, Verano, www.unse.edu.ar/trabajosociedad, Santiago del Estero, Argentina, 2015.

HAN, Byung-Chu. En el Enjambre, Herder, 2014.

HARRISON, Denis y Normand LAPLANTE. "Confiance, coopération et partenariat. Un processus de transformation dans l'entreprise québécoise", Canadá *Relations industrielles*, vol. 49, no. 4, 1994.

IBARRA, E. "Organización del trabajo y dirección estratégica. Caracterización de la evolución de los paradigmas gerenciales", en *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos*, México, Serie de Investigación 13, UAM-I, 1994.

LINHART, Robert. **De cadenas y de hombres**, México, Siglo Veintiuno Editores, 1979.

LUXEMBURGO, Rosa. **Reforma o Revolución**, Izquierda Revolucionaria www.marxismo.org, 1908.

MARX, Carlos. **El capital. Crítica de la economía política**, México, Fondo de Cultura Económica Tomo I, 1976

MAYO, Elton. "The Human Effect of Mechanization", *The American Economic Review*, Vol. 20, No. 1, Supplement, Papers and Proceedings of the Forty-second Annual Meeting of the American Economic Association, 1930, pp. 156-176.

MAYO, Elton. **Problemas humanos de una civilización industrial**, Buenos Aires, Nueva Visión 1972.

MEDA, Dominique. **Le travail, une valeur en voie de disparition**, Paris, Alto Aubier, 1995.

MONTAÑO, Luis. "Nuevos modelos organizacionales y violencia en el trabajo", Peña Saint MARTIN, Florencia, Patricia Ravelo Blancas y Sergio Sánchez Díaz (coords.), *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, México, Eon-UAM Iztapalapa, 2007.

MONTAÑO, Luis. "Presentación. Conmemoración cien años de administración científica", *Gestión y Estrategia*, No. 38, México, UAM-A, julio-diciembre, 2010.

MOROZOV, Evgeny. Los nuevos ropajes del capitalismo (Parte I), *Rebelión, El Salto*, 06/03, 2019.

MOROZOV, Evgeny. Los nuevos ropajes del capitalismo (Parte II), *Rebelión, El Salto*, 12/03, 2019a.

MOROZOV, Evgeny. "El capitalismo digital y sus descontentos. El lado oscuro de la libertad de Internet", Cuaderno de trabajo 1, Conferencia: Lunes 26 marzo -19:00 h / Edificio Nouvel, Auditorio 200 Taller de investigación: Martes, 27 marzo de 2018 -12:00 h / Edificio Nouvel, Centro de Estudios Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, 2018, pp. 1-49.

NAVILLE, Pierre. **¿Hacia el automatismo social?: problema del trabajo y de la automatización**, México, Fondo de Cultura Económica, 1965.

NEFFA, Julio César, Silvia M. KORINFELD y María Laura HENRY. **Trabajo y salud en puestos de atención al público. Una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES**, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: SECASFPI (Sindicato de Anses), 2017.

PANZIERI, Raniero. **Orígenes del Obreroismo Italiano. Control sobre el Proceso de Trabajo, Sindicato, Partido y Estrategia del Movimiento Obrero.** Selección, Introducción y Traducción de Enrique de la Garza Toledo, México, Plaza y Valdés, 2021.

PRECIADO, Paul B. "Covid: Aprendiendo del virus", <http://lobosuelto.com/covid-aprendiendo-del-virus-paul-b-preciado/> (29 de marzo 2020).

RITTI, R. Richard y G. Ray FUNKHOUSER. **Vida interna de la empresa. Un enfoque cultural-interpretativo de los problemas de la empresa**, España, Plaza y Janés, 1987.

RONCAL Vattuone, Ximena. "Teletrabajo y capitalismo de vigilancia", Venezuela, *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, Vol. 23 (1): enero-abril, 2021, pp. 177-192.

SÁNCHEZ Martínez, José Alberto. "El sentido de lo nuevo en la economía cultural de internet", *Veredas especial*, México, UAM-Xochimilco, 2010, pp. 33-52.

SENNETT, R. **El nuevo capitalismo**, Barcelona, Anagrama, 2007

TAYLOR, Frederick W. **Principios de la administración científica**, México, Herrero Hermanos, 1961.

TOUSSAINT Florence y Madrid Javier ESTEINOU. "Nuevas tecnologías en América Latina", México, *Argumentos* 15, abril de 1992, pp. 93-102.

VEBLEN, Thorstein. **Teoría de la empresa de negocios**, Argentina, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1965.

ZANGARO, M. "Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno", *Trabajo y Sociedad*, vol. XV, núm. 16, Universidad Nacional de Santiago del Estero Santiago del Estero, Argentina, 2011, pp. 163-177.

ZUBOFF, S. **La era del capitalismo de la vigilancia**, España, Paidós, 2020.

Submetido em 13/12/2021
Aprovado em 08/02/2022