

# “SOY UNA EMPRESA”. BIOPOLÍTICA Y CAPITAL HUMANO<sup>1</sup>

MASSIMILIANO NICOLI

INVESTIGADOR POSTDOCTORAL, UNIVERSITÉ PARIS-OUEST NANTERRE-LA DÉFENSE/  
FONDATION MAISON DES SCIENCES DE L’HOMME

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

## RESUMEN

ESTE ARTÍCULO UTILIZA LOS ANÁLISIS DE MICHEL FOUCAULT SOBRE LA RACIONALIDAD DE LA GOBERNABILIDAD NEOLIBERAL PARA INDAGAR SOBRE LA ORGANIZACIÓN POSTFORDISTA DEL TRABAJO. EN PARTICULAR, SOBRE LA “GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS” COMO LUGAR DE VERIDICCIÓN DE LOS SUJETOS O BIEN COMO LABORATORIO EN EL QUE SE RECLAMA A LOS INDIVIDUOS ENTRAR EN UNA RELACIÓN DE EXPLORACIÓN, CONOCIMIENTO Y TRANSFORMACIÓN DE SÍ MISMOS PARA CONSTRUIRSE COMO EMPRENDEDORES DE SU PROPIO CAPITAL HUMANO. EN ESTE SENTIDO, LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS SE MUESTRA COMO UN DISPOSITIVO CAPAZ DE ARTICULAR RECÍPROCAMENTE EL GOBIERNO BIOPOLÍTICO DE LA POBLACIÓN Y LOS PROCESOS INDIVIDUALES DE SUBJETIVACIÓN BAJO LA ENSEÑA DEL CAPITAL HUMANO Y DEL ESPÍRITU AUTO-EMPRENDEDOR.

## PALABRAS CLAVE

BIOPOLÍTICA, CAPITAL HUMANO, RECURSOS HUMANOS, NEOLIBERALISMO,  
EMPRESARIO DE SÍ

En 1979, Michel Foucault dedicó su curso del Collège de France a la racionalidad de gobierno liberal partiendo de sus primeras formulaciones en el XVIII hasta llegar a las versiones alemanas y americanas en el XX<sup>2</sup>. Como es bien sabido, esta será su única incursión en la historia contemporánea

un año antes de consagrar su investigación en el Collège a las prácticas de “gobierno de sí y de los otros” en la antigüedad grecorromana. El curso de 1979 se enmarca en el análisis del biopoder y, concretamente, en el ámbito de la biopolítica, que se entiende –siguiendo sus indicaciones en *La vo-*

<sup>1</sup> Una versión de este artículo ha sido publicada en italiano en la revista *aut aut* n° 356, 2012

<sup>2</sup> M. Foucault. *Nascita della biopolitica. Corso al Collège de France 1978-1979* (2004), Feltrinelli, Milano 2007. (Versión en castellano: Foucault, Michel (2007) *Nacimiento de la biopolítica*, FCE, Buenos Aires, 2007).

*luntad de saber*<sup>3</sup>— como el conjunto de “controles reguladores” que se ejercitan sobre los procesos vitales del “cuerpo-especie”, es decir, a nivel de la “población” — mientras que, por otra parte, en la polaridad de las “disciplinas”, Foucault apunta sobre el cuerpo individual y su *dressage* (sometimiento), introduciéndolo en los minuciosos sistemas de control que delinearán una “anatomía-política del cuerpo humano”.

Siguiendo la línea de investigación de la biopolítica como tecnología de gobierno de las poblaciones y tras un análisis de la razón de Estado moderna y del modelo “pastoral” de ejercicio del poder<sup>4</sup>, Foucault localiza la racionalidad de gobierno liberal y neoliberal en las cuales ve el marco de comprensión de la biopolítica<sup>5</sup> misma. Es durante la fase histórica de afirmación y difusión del régimen de gobierno liberal cuando se despliegan —según Foucault— tanto las técnicas disciplinarias, que encuadran hasta el mínimo detalle de las conductas de los individuos, como los “dispositivos de seguridad”<sup>6</sup> que vigilan, limitan y regulan los fenómenos de la población en el seno de una relación paradójica de “producción” y “destrucción” de libertad.

En el análisis foucaultiano del liberalismo, la cuestión de la “verdad” asume un papel decisivo y sirve como línea divisoria entre la “gubernamentalidad” liberal y otras prácticas precedentes de gobierno de las poblaciones. Muy resumidamente, el principio liberal de la autolimitación del arte de gobierno (“governar menos para gobernar

mejor”, “gobierno mínimo”, “gobierno frugal”, “*laissez-faire*”) proviene de la implantación en la razón de Estado de un cierto “régimen de verdad” que encuentra “su expresión y formulación teórica en la economía política”<sup>7</sup>. Las posibilidades de intervención de la actividad del gobierno liberal están limitadas por la verdad que se manifiesta en el campo práctico-discursivo de la economía política. La cuestión de la verdad se arraiga en la naturaleza de los procesos económicos, es decir, en el conjunto de conexiones, regularidades y mecanismos inteligibles que la economía política extrae del seno de los fenómenos económicos. Sustancialmente, el mercado funciona siguiendo leyes naturales que la economía política consigue hacer visibles. En este punto, la tarea del gobierno —según el liberalismo— sería la de conocer las leyes naturales del mercado y respetarlas, favorecer su funcionamiento sin interferir, sin alterar el juego natural de los fenómenos económicos mediante un exceso de gobierno. El lugar en que las prácticas de gobierno y la verdad económica se unen, el espacio en que se manifiesta tal verdad es, precisamente, el mercado:

“Había, pues, algo que en el régimen de gobierno, en la práctica gubernamental de los siglos XVI y XVII y también de la Edad Media, había constituido uno de los objetos privilegiados de la intervención, de la regulación gubernamental, algo que había sido el objeto privilegiado de la vigilancia y las intervenciones del gobierno. Y es ese lugar mismo, y no la teoría

<sup>3</sup> M. Foucault, *La volontà di sapere. Storia della sessualità 1* (1976), Feltrinelli, Milano 2006, p. 123. (Versión en castellano: Michel Foucault (2020) *Historia de la sexualidad: La voluntad de saber, Vol. 1*, Siglo XXI Editores Argentina, Buenos Aires, 1977). El término biopolítica fue utilizado por primera vez en el curso del Collège de France del 1976, en la lección del 17 marzo. Cfr. Id., “*Bisogna difendere la società*” (1997), Feltrinelli, Milano 1998, pp. 206-227. (Versión en castellano: Michel Foucault. *Hay que defender la sociedad. Curso del Collège de France (1975-1976)*, Akal, Madrid, 2003).

<sup>4</sup> Véase, M. Foucault, *Sicurezza, territorio, popolazione. Corso al Collège de France 1977-1978* (2004), Feltrinelli, Milano 2005. (Versión en castellano: Michel Foucault. *Seguridad, territorio, población. Curso del Collège de France (1977-1978)*, Akal, Madrid, 2003). M. Foucault *Omnes et singulatum. Verso una critica della ragion politica* (1981), in Id., *Biopolitica e liberalismo*, Edizioni Medusa, Milano 2001. (Versión en castellano: Michel Foucault. “Omnes et singulatum: hacia una crítica de la ‘razón política’”, en *Tecnologías del yo*, Paidós, Barcelona, 1990, pp. 95-140).

<sup>5</sup> “... una vez que se sepa qué es ese régimen gubernamental denominado liberalismo, se podrá, me parece, captar qué es la biopolítica.” M. Foucault, *Nacimiento de la biopolítica*, cit., p. 41.

<sup>6</sup> Cfr. M. Foucault, *Seguridad, territorio, población*, cit., pp. 13-48.

<sup>7</sup> M. Foucault, *Nacimiento de la biopolítica*, cit., p. 45.

económica, el que, a partir del siglo XVIII, llegaría a ser un ámbito y un mecanismo de formación de verdad. Y, [en vez de] seguir saturando ese lugar de formación de verdad de una gubernamentalidad reglamentaria indefinida, va a reconocerse —y es aquí donde suceden las cosas— la necesidad de dejarlo actuar con la menor cantidad posible de intervenciones para que, justamente, pueda formular su verdad y proponerla como regla y norma a la práctica gubernamental. Ese lugar de verdad no es, claro está, la cabeza de los economistas, sino el mercado<sup>8</sup>.

Según Foucault, se registra una transformación en la que el mercado pasa de ser objeto de una continua regulación legislativa a ser entendido como lugar de creación de "verdad", "mecanismo de formación de verdad", que la práctica de gobierno debe tutelar con el fin de que la verdad emerja para que pueda ser asumida como norma y regla, como principio de "verificación-falsación" de las propias prácticas. La libertad de mercado como condición de producción de la verdad económica comienza a ser "el principio de regulación y organización del Estado" desde el XVIII hasta nuestro periodo contemporáneo: "un Estado bajo la vigilancia del mercado más que un mercado bajo la vigilancia del Estado" — así describiría Foucault el ordoliberalismo alemán en la lección del 7 de febrero de 1979<sup>9</sup>.

En este paso de un mercado objeto de regulación a un mercado revelador de verdad, Foucault ve un ejemplo de "uno de los fenómenos fundamentales en la historia del Occidente moderno"<sup>10</sup> o bien "uno de los innumerables cruces entre jurisdicción y veridicción"<sup>11</sup>, entre la historia del derecho y la historia de la verdad. Descifrar los momentos y lugares de estos cruces constituye —en palabras

de Foucault— una de las principales apuestas del trabajo de investigación abierto en el Collège: así, en el caso de la locura<sup>12</sup>, se trataba de estudiar la génesis de un régimen de verdad de orden médico-psiquiátrico en el ámbito de un conjunto de prácticas e instituciones de internamiento originariamente articuladas sobre mecanismos de jurisdicción para ver cómo esas mismas prácticas e instituciones "fueron a la vez sostenidas, relevadas, transformadas, desplazadas por procesos de veridicción."<sup>13</sup> En el caso de la prisión y del ejercicio de la penalidad<sup>14</sup>, la apuesta era mostrar la implantación en un marco de instituciones de tipo autocrático y jurisdiccional de una "práctica de veridicción" que, con el apoyo de saberes "psi", asigna una demanda de verdad a la subjetividad del criminal (de "qué has hecho" a "quién eres"), transformando radicalmente desde entonces el ejercicio del poder de castigar. Finalmente, de manera análoga, en el caso del sexo<sup>15</sup>, se trató de indagar en la genealogía del objeto "sexualidad" a través del intercambio e interrelación entre una "jurisdicción de las relaciones sexuales", que definía lo lícito y lo prohibido, y prácticas de veridicción (como la confesión, la dirección de conciencia, el examen de sí mismo, el informe médico) que constituyen al individuo como sujeto del deseo.

La articulación recíproca entre derecho y verdad representa, evidentemente, un tema central en el análisis de Foucault sobre las tecnologías de poder, sobre la biopolítica y sobre las prácticas de gobierno a través de las cuales unos hombres tratan de dirigir la conducta de otros. No existe gobierno biopolítico de las poblaciones sin un "régimen de verdad" irreductible a la producción de formas ideológicas

<sup>8</sup> *Ibidem* p. 45-46.

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 149.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 54.

<sup>11</sup> *Ibidem*

<sup>12</sup> Cfr. M. Foucault, *Il potere psichiatrico. Corso al Collège de France 1973-1974* (2003), Feltrinelli, Milano 2006. (Versión en castellano: Michel Foucault. El poder psiquiátrico. Curso del Collège de France (1973-1974), Akal, Madrid, 2005)

<sup>13</sup> M. Foucault, *Nacimiento de la biopolítica*, cit., p. 52.

<sup>14</sup> Cfr. M. Foucault, *Théories et Institutions Pénales (Cours au Collège de France, 1971-1972)*, EHESS, Gallimard, Seuil, Paris, 2015.

<sup>15</sup> Cfr. M. Foucault, *Gli anormali. Corso al Collège de France 1974-1975* (1999), Feltrinelli, Milano 2009. (Versión en castellano: Michel Foucault *Los anormales. Curso en el Collège de France* (1974-1975), Madrid, Akal, 2001).

por parte de las estructuras económicas<sup>16</sup>. De esta forma, en lo que concierne a la gubernamentalidad liberal y neoliberal —que se proponen controlar los fenómenos de la población autolimitando su esfera de intervención y respetar así el principio regulador de la libertad de mercado—, se tratará de coordinar las prácticas (bio)políticas con un régimen de veridicción que asigna al mercado el papel de test, de definición de lo que es verdadero o falso, y de promover y posibilitar el *autogobierno* de los individuos siguiendo los mismos principios y leyes (de orden natural) que presiden el funcionamiento de los procesos económicos. Con esta finalidad, el pensamiento neoliberal americano elaboró la noción de “capital humano”, tras la cual Foucault vio la matriz de transformación de los individuos en unidades-empresa —*homines oeconomici* en cuanto emprendedores de sí mismos— que operan en el mercado/sociedad de acuerdo a la racionalidad estratégica de la valorización capitalista. El gobierno político de cuño neoliberal consistirá, entonces, en el intento de dar forma a la sociedad, hasta en su textura más fina, siguiendo el modelo de la empresa, en el intento de “generalizar” el modelo *auténtico* de la economía de mercado “para convertirlo en el modelo de las relaciones sociales y de la existencia misma, *una forma de la relación del individuo consigo mismo*”<sup>17</sup>. Es decir, en la época del gobierno mínimo, el poder sobre la vida se ejercita transfiriendo —mediante una operación que podríamos definir con la ambigua noción organizativa de *empowerment*— amplias cuotas de control de los individuos a los propios individuos, subjetivados como capital humano y, por tanto, auto-empresarios en el marco de un

régimen de verdad de carácter económico y, por añadidura, managerial. Para el Estado quedaría la función de garantizar las condiciones de posibilidad de la libertad de mercado (y de la competencia entre individuos-empresa), vigilando su correcto funcionamiento, además de modular las propias políticas de crecimiento.

El objetivo de las líneas que siguen es intentar utilizar los instrumentos analíticos que propone Foucault en su curso de 1979 para estudiar la organización “postfordista” del trabajo. La hipótesis es que esta muestra importantes conexiones con la racionalidad de gobierno (neo)liberal —desde los vínculos entre jurisdicción/veridicción a la cuestión del capital humano— y, por tanto, representa un punto de observación privilegiado para la comprensión y la crítica de las tecnologías de poder y de gobierno que caracterizan nuestro presente.

En la literatura contemporánea dedicada al management, sobre todo en aquella dedicada a la gestión, desarrollo y valorización de los “recursos humanos”, se trata muy frecuentemente la cuestión del paso de una regulación contractual del trabajo, que se juega en el plano jurídico, a una relación entre empresa y trabajador, que se basa en la *psyché* de los recursos humanos<sup>18</sup>. Del contrato jurídico al “contrato psicológico”<sup>19</sup>: así se expresa en el campo del *Human Resource Management (HRM)* la necesidad de atenuar el aspecto jurisdiccional y jerárquico de la relación laboral —fuente de rigideces organizativas que penalizan la competitividad de las empresas— para favorecer una relación inmaterial de identificación psicológica entre los recursos humanos y la organización empresarial.

<sup>16</sup> Para profundizar específicamente sobre la noción de “régimen de verdad” en torno a la cuestión de la ideología, véase M. Foucault, *Entrevista a Michel Foucault* (1977), en Foucault, M. *Il discorso, la storia, la verità. Interventi 1969-1984*, Einaudi, Torino 2001.

<sup>17</sup> M. Foucault, *Nacimiento de la biopolítica*, cit., p. 277-8, (cursiva del autor).

<sup>18</sup> Esta cuestión puede completarse en: M. Nicoli, *L'organizzazione e l'anima*, in B. Bonato (a cura di), *Come la vita si mette al lavoro. Forme di dominio nella società neoliberale*, Mimesis, Milano-Udine 2010.

<sup>19</sup> Cfr. G. Costa, M. Gianecchini, *Risorse umane. Persone, relazioni e valore*, McGraw-Hill, Milano 2005, véase en particular el capítulo 8, “Dal contratto al commitment”. “El contrato psicológico se basa en una cierta disposición interior para cumplir una obligación de tipo técnico-jurídico, o para vivir una relación de cualquier otro tipo con espíritu de colaboración, confianza y con un fuerte compromiso con el fin de que las expectativas, implícitas y explícitas, formales e informales, que están en la base de la relación, encuentren una respuesta recíprocamente adecuada.” *Ibid.*, p. 204

Respecto a la producción legislativa que se materializa en el mercado de trabajo —y limitándonos al caso italiano— es evidente que el efecto que ha producido esta transformación ha sido la multiplicación de las formas contractuales atípicas respecto al modelo de trabajo estable, que se había impuesto como forma “normal” de trabajo por cuenta ajena y había predominado durante varias décadas. Esta forma es ahora catalogada como “rígida”. La proliferación de formas atípicas de empleo no ha de verse como un exceso de control jurídico por parte del legislador, sino como el intento de asentar, en el marco de derecho, una creciente desregulación del mercado de trabajo mediante un suplemento de producción legislativa. Esta aparente paradoja se explica observando los rasgos comunes de dicha desregulación, es decir el debilitamiento de la negociación colectiva con objeto de primar la descentralización, la restricción —e incluso la individualización— de las relaciones laborales. Una “evolución” de la legislación que nos lleva de las “relaciones colectivas con los sindicatos a las relaciones individuales y al *marketing* del personal”, como refleja el significativo título de una obra reciente en el campo de los recursos humanos: “*Gestión de recursos humanos. De la gestión del trabajador por cuenta ajena a la valorización del capital humano*”<sup>20</sup>.

A pesar de la aparente complejidad del marco legislativo —del que se derivan las recientes propuestas legislativas de simplificación, de reducción *ad unum* de los contratos de trabajo a cambio de una mayor libertad en cuanto a los despidos—, el peso específico del elemento jurídico como regulador en la relación trabajador-empresa es cada vez más volátil. La interminable literatura económico-empresarial y un discurso político casi obsesivo no cesan de señalar las relaciones entre la necesaria liberalización del mercado de trabajo, de cara a favorecer la flexibilidad organizativa, que requiere la globalización y el “desafío” de la competitividad económica planetaria que se impone. A la función

jurisdiccional —al imperio de la ley— se le atribuye la responsabilidad de provocar rigidez en las estructuras organizativas de las empresas, tanto en el plano de la “cantidad” (las empresas necesitan contraer o incrementar el capital variable siguiendo las oscilaciones de los mercados) como en el de la “calidad” (el organigrama jerárquico y funcional, ligado a la vieja jurisdicción laboral, bloquea la movilidad, la maleabilidad de las competencias, la “creatividad”, la autonomía y el dinamismo que necesita la empresa “ligera” y flexible). La demanda de flexibilidad que proviene de los mercados globales exhorta a una decostrucción de las estructuras legislativas generadoras de rigidez en el mercado de trabajo (instancia de flexibilidad “externa” para la empresa) y en la organización del trabajo (instancia de flexibilidad “interna”).

Naturalmente, este adelgazamiento de lo jurídico impacta claramente sobre la “razón de gobierno” organizativo-empresarial, es decir, sobre las tecnologías de poder presentes en los espacios de trabajo. Más aún, la propia transformación de la función jurisdiccional responde a un principio de “mejora interna”, de “mantenimiento”, de “perfeccionamiento” y “desarrollo” de la gubernamentalidad organizativa que remite, en su evolución actual, a los análisis de Foucault acerca de la autolimitación del gobierno liberal. La cuestión es comprender si, en las actuales prácticas de gobierno del trabajo, cobra forma algo parecido a un “régimen de verdad”, una veridicción, inseparable de dichas prácticas y que, en virtud de sus propios efectos de poder, funciona como matriz de transformación y/o intensificación de las mismas.

Dado que este cambio se produce en la esfera de la organización del trabajo (cambio al que comúnmente se reconoce con el nombre de postfordismo) y que se sitúa históricamente en el contexto global de la racionalidad de gobierno neoliberal, no es sorprendente la constante apelación a la verdad de los mercados globales que se encuentra en los discursos políticos y económico-empresariales. Es

<sup>20</sup> D. Boldizzoni (a cura di), *Management delle risorse umane. Dalla gestione del lavoratore dipendente alla valorizzazione del capitale umano*, Il Sole 24 ORE, Milano 2007, p. XII.

indiscutible que desde 1979—cuando Foucault celebró su curso en el Collège de France— hasta hoy, la fuerza “aleturgica” (de producción de verdad) del mercado (aunque sea difícil de definir y delimitar su espacio) se ha agigantado. Flexibilidad es el nombre de una de las verdades más apremiantes que se manifiestan en el marco del libre mercado y que resuena en el repetitivo estribillo de las políticas económicas y de la organización del trabajo. No creer en dicha verdad, y atreverse a interferir en los mecanismos de formación de lo verdadero, significaría para empresas o gobiernos quedar marcados con el estigma de la ignorancia o la incapacidad y condenarse a la propia extinción natural. Además de la flexibilidad, hay otra verdad que se manifiesta más concretamente en las prácticas de organización del trabajo—prácticas que nos llevarán más adelante a la cuestión neoliberal del capital humano—, es la verdad de la subjetividad del propio trabajador, o mejor la subjetividad de los “recursos humanos” que, por lo general, siempre se escapa del alcance de lo jurídico. Se trata de un tipo de verdad que penetra en la “interioridad” del individuo implicado en los procesos organizativos, en los que se plantea la cuestión del contrato psicológico como “suplemento” necesario dada la liquidación de la relación jurídica: la realización del contrato psicológico estipulado entre empresa y trabajador dará forma a un “sujeto sujetado” mediante la percepción por parte del propio sujeto de la “verdad que se le impone”<sup>21</sup>, en este caso, la identificación entre individuo y empresa.

Los manuales de *Human Resource Management (HRM)* enseñan que los intentos de sistematización de las teorías y prácticas de gestión de los recursos humanos se han caracterizado a menudo por el desinterés y la inconsistencia<sup>22</sup>. En el estatus académico de esta disciplina se han primado las prácticas operativas y aplicadas en detrimento de la elaboración teórica. Solo a partir de la década de

1960, los HRM se consolidan como disciplina autónoma apartándose de la sociología, la psicología del trabajo y del corpus jurídico-laboral y se crean, sobre todo en el ámbito anglosajón, cursos universitarios específicos (en Italia, esto sucedería una década después)<sup>23</sup>. El *know-how* de la gestión de recursos humanos continúa vacilante entre la teoría y la praxis, con una dispersión de aportaciones un tanto heterogéneas que a veces ponen el acento en el aspecto económico-empresarial y otras en la orientación político-cultural de la organización de la empresa. Sin embargo, en las décadas de 1980 y 1990, la coincidencia en la literatura ha sido casi total acerca del papel generador de “valor añadido” que suponen los recursos humanos, un factor decisivo para el éxito de la empresa: “del trabajador entendido como variable dependiente se ha pasado al recurso humano fuente de ventaja competitiva”<sup>24</sup>. El conjunto de teorías y prácticas de gestión y valorización de los recursos humanos asume un significado estratégico indudable en la empresa y obliga a las organizaciones empresariales de todo tipo a definir sistemas de gestión. Al mismo tiempo, la HRM se convierte en el marco donde se dedica una atención a la subjetividad del trabajador y un interés por la cultura de empresa, cuestiones prioritarias en los modelos contemporáneos de gerencia y que alimentan una floreciente gama de prácticas de consultoría cada vez más extendidas, sean estas aplicadas a los aspectos técnico— organizativos o al desarrollo de los individuos en el trabajo.

En el ámbito de la HRM, confluyen indudablemente aportaciones teóricas cuyo origen es la psicología del trabajo, la sociología de las organizaciones, así como de la economía de la empresa y la dirección de empresas. Aunque estas no son las únicas influencias. Las técnicas de selección de personal, las prácticas de desarrollo de personal, la evaluación de resultados, la planificación de la formación continua, el filón de estudios sobre

<sup>21</sup> M. Foucault, *Sicurezza, territorio, popolazione*, cit., p. 141.

<sup>22</sup> D. Boldizzoni (a cura di), *Management delle risorse umane*, cit., p. 1.

<sup>23</sup> *Ibid.*, pp. 1-2.

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 19.



la cultura y la identidad de empresa, la responsabilidad ética de la empresa —espacio armonioso de bienestar y colaboración—, la elaboración de modelos de liderazgo carismático, el estudio de los procesos de identificación y *commitment*<sup>25</sup>, todas estas líneas entrañan saberes y discursos heterogéneos, dispersos, venidos de múltiples campos epistemológicos y enlazados por tramas discursivas y aplicadas difíciles de desentrañar: este podría ser el objeto de una investigación genealógica que en este texto no es posible desarrollar por completo. Otras disciplinas se añaden a las anteriores. Así, el manager o consultor cuando examina un proyecto de empresa valora sus principios éticos y maneja términos y conceptos “filosóficos” que se adhieren así al lenguaje empresarial. Sucede incluso que los filósofos de formación reclaman como ámbito de actuación este campo de la empresa y tratan de articular en torno un saber “ordenado” en torno a esta<sup>26</sup>. Así mismo, el psicoterapeuta que practica las técnicas de desarrollo y selección de personal forma parte de la *expertise* organizativa y de gestión incorporando un suplemento de saberes sobre la “psyché” que se separan de la matriz teórico científica de origen para crear un conjunto discursivo autónomo que encuentra en el HRM su “realidad”. Igualmente, el pedagogo que trabaja sobre las necesidades formativas de una empresa, incorpora su propio saber en el marco del discurso organizativo y de gestión<sup>27</sup>, sustentando la “voluntad de formar” que atraviesa hoy el ámbito empresarial y contribuyendo a crear una ciencia empresarial de la formación que circula cada día en los *meeting*

*rooms* de las empresas, en las consultorías o en las aulas de formación profesional.

El “ciclo” de gestión de los recursos humanos, que comienza por la selección y ubicación de la “persona justa en el puesto justo” articula un conjunto de instrumentos dirigidos a sondear los pliegues de la subjetividad, o mejor, a solicitar un tipo de relación del individuo consigo mismo orientado al conocimiento profundo de sí mismo, a la búsqueda del sí auténtico, del contacto con la verdad personal, con el propio “buried secret”, los secretos más escondidos<sup>28</sup>. De esta manera, el viejo principio delfico del *gnòthi seautòn* (conócete a ti mismo) parece encontrar una enésima materialización histórica en las prácticas de gestión de los recursos humanos. Coloquios y entrevistas, test psicotécnicos y de personalidad, “role playing” y “in basket”: un elenco de técnicas, cada vez más diversificado, dirigidas a sacar a la luz los rasgos de personalidad de los trabajadores que no constan en el curriculum vitae<sup>29</sup>, a “recoger el mayor número posible de informaciones para poder construir *un imagen verdadera y exhaustiva del recurso humano*”<sup>30</sup>. La postura del seleccionador de personal, del técnico que opera como interlocutor, que estimula la narración de sí, la producción de la propia historia, de la propia biografía, está naturalmente guiada por la escucha, la apertura, el diálogo: el candidato debe “tener la posibilidad de expresarse libremente y de dialogar”; en la relación dialógica con el seleccionador, el candidato debe “abrirse de manera que emerja la personalidad y las actitudes propias<sup>31</sup>, los estilos cognitivos y aquello que el

<sup>25</sup> *Commitment* hace referencia a la implicación emotiva, el compromiso afectivo, el enfoque positivo y “proactivo” de los trabajadores hacia la empresa. Ello lleva a los individuos trabajadores a actuar en la organización más allá de las “ventajas extrínsecas” que puede conseguir un cambio de su comportamiento, les lleva a actuar incluso más allá de sus intereses personales. G. Costa, M. Gianecchini, *Risorse umane*, cit., p. 206.

<sup>26</sup> Sobre la “consultoría filosófica” en el campo empresarial, véase: P. Cervari, N. Pollastri, *Il filosofo in azienda. Pratiche filosofiche per le organizzazioni*, Apogeo, Milano 2010.

<sup>27</sup> Cfr. A. Marchesi, *Le fabbriche dell'anima*, Edizioni Ghibli, Milano 2002.

<sup>28</sup> Cfr. B. Townley, *Reframing Human Resource Management. Power, Ethics and the Subject at Work*, Sage, London-Thousand Oaks-New Delhi 1994, pp. 109-110.

<sup>29</sup> Cfr. G. Costa, M. Gianecchini, *Risorse umane*, cit., p. 153.

<sup>30</sup> D. Boldizzoni (a cura di), *Management delle risorse umane*, cit., p. 81. Cursiva del autor.

<sup>31</sup> *Ibidem*.

sujeto piensa, siente, desea hacer en una determinada situación<sup>32</sup>.

Tras la selección, el cuidado organizativo hacia el recurso humano prosigue en la fase de "inserción" en el puesto de trabajo mediante actividades específicas de acompañamiento (*mentoring, counseling, coaching*), focalizadas hacia el desarrollo personal y hacia la interiorización de la cultura de empresa, hacia el gobierno de las problemáticas emocionales personales. La carrera del recurso humano en el interior de la organización deja de ser un recorrido burocrático de etapas preestablecidas para guiarse por el desarrollo efectivo y por la actualización permanente del "potencial" del individuo —a través de la evaluación continua del rendimiento y la devolución de *feedback* mediante la restitución de los resultados de evaluación—. El recurso humano es impulsado a gobernar su propio proceso de crecimiento en un espacio "sin límites" entre trabajo y no trabajo: el nuevo modelo prefigura un individuo que invierte prioritariamente en el conocimiento de sí, se interroga sobre sus predisposiciones y contribuye con su reflexión a definir sus objetivos en el campo de la actividad profesional y a su posible concepción de carrera dejando atrás el pasado<sup>33</sup>.

En este marco de la gestión de recursos humanos, se percibe la constitución de un espacio de subjetivación, un taller, una fábrica del "alma" en la cual el individuo —si quiere trabajar— se ve empujado a entrar en relación consigo mismo, a hacer de sí mismo un objeto de conocimiento, a replegarse en sí mismo para construir una identidad propia y a interpretar el texto secreto, *verdadero*, auténtico. Este espacio de subjetivación está definido, cartografiado por las técnicas de desarrollo individual elaboradas y experimentadas en las organizaciones empresariales, prácticas provenientes, en muchas ocasiones, de las ciencias humanas y no ideadas específicamente para el mundo del trabajo, pero que se hibridan y se insertan en el campo de la

empresa. Este espacio de "producción" de sí es gobernado por el manager, por el profesional de los recursos humanos, por el consultor, por el "consejero espiritual" que actualiza la vieja figura del "maestro", de la dirección espiritual, en una palabra, del "confesor". Es decir, de aquel que gestiona (*to manage*) la relación de poder inscrita en el acto de la confesión —hacia la cual se dirige amenazantemente la relación laboral actual en la época del contrato psicológico—. Es difícil no percibir en los "dispositivos" de gestión de los recursos humanos un momento ulterior de la propagación de los procedimientos de confesión que Foucault caracterizó como un episodio clave de las técnicas de ejercicio del poder y de producción de la verdad (sobre uno mismo): "el hombre, en Occidente, se ha convertido en un animal de confesión"<sup>34</sup>. Si, como sostiene Foucault, la autenticidad del individuo se manifiesta mediante el discurso de verdad que es capaz de producir sobre sí mismo, en la fábrica de los recursos humanos ese tipo de discursividad es continuamente reclamado y, al mismo tiempo, medido, evaluado y reconocido como clave de acceso al trabajo y a la carrera, "verificada" conforme a su afinidad con las instancias organizativas. Escribir y reescribir el propio curriculum, escribir y reescribir el manuscrito sobre la propia biografía, hasta conseguir fotografiar la imagen del alma propia, la auténtica, aquella que se asemeja, casi hasta solaparse, con la de la empresa: en esto consiste, en nuestra opinión, la apuesta del contrato psicológico y de las prácticas de gestión de recursos humanos. A este respecto, véase la elocuencia de la siguiente cita proveniente de un profesional de los recursos humanos.

"La identificación (con la empresa) empuja a las personas a tener actitudes empresariales y proactivas, propias de aquellas organizaciones en las que el control jerárquico pierde importancia y deja paso a la iniciativa de las personas. La fisonomía de las empresas postindustriales reclama un nuevo modo

<sup>32</sup> G. Costa, M. Gianecchini, *Risorse umane*, cit., p. 158.

<sup>33</sup> D. Boldizzoni (a cura di), *Management delle risorse umane*, cit., p. 154.

<sup>34</sup> Cfr. M. Foucault, *La volontà di sapere*, cit., p. 55.



de entender el papel de sus empleados: no son ya subordinados, sino colaboradores, es decir, sujetos que utilizan su propia personalidad para conseguir objetivos de la organización, independientemente de lo que la dirección planifique utilizando técnicas clásicas de management.”<sup>35</sup>

Si, como hemos señalado, la identificación con la empresa es la apuesta principal, entonces se tratará de ayudar al individuo a convertirse en rastreador de la propia alma para rescatar de las profundidades de sí mismo la verdad que le viene impuesta: “soy una empresa”. He aquí otro episodio histórico –de rabiosa actualidad– en el cual se puede observar la formación de un “sujeto-sustancia de identidad fija” mediante la producción y extracción de una verdad interior.

Considero que el discurso managerial contemporáneo, junto al conjunto de prácticas organizativas en que se inserta, configura las bases de este modo de subjetivación y sujeción de los individuos típico de las tecnologías de poder y de los dispositivos que estamos tratando. En el contexto jurídico actual de individualización y precarización, el ciclo de gestión de los recursos humanos, con la aportación de los variados saberes sobre la materia provenientes sobre todo de la psicología y la pedagogía<sup>36</sup>, reclama sujetos económicamente activos, competitivos, performativos, movilizados permanentemente en el empeño de valorizar el propio capital humano, conforme a las leyes naturales del mercado de trabajo y siguiendo la verdad organizativa que emerge a la conciencia cuando el recurso humano se repliega sobre sí<sup>37</sup>. “Devenir empresa como sujeto” –por hacer un guiño a la terminología de Deleuze– podría ser el eslogan y la enseña del *Human Resources Management*.

En conclusión, retomando el discurso de Foucault sobre el arte de gobierno neoliberal, es posible interpretar las prácticas de gestión de recursos humanos como dispositivo de diseminación a nivel microfísico y micropolítico –es decir a nivel de las modalidades en que un individuo se gobierna a sí mismo– de la forma empresa y del modelo de economía de mercado. Un dispositivo que se sitúa en la intersección entre la línea individualizante (*singulatum*) y la línea totalizante (*omnes*) del biopoder; en la superposición entre la (bio)política de la población (“el capital humano es la palanca de la ventaja competitiva de la riqueza de las empresas y las naciones”) y la microfísica del poder, que se proyecta sobre el plano de las modalidades de autocontrol y autogobierno de los individuos (la autenticación de cada individuo como capital humano y empresa de sí). El espacio en que este discurso se hace operativo es el de la conjunción que une a Estado e individuos en la tecnología de poder neoliberal. La pista de investigación que Foucault dejó abierta en 1979 – y que creemos que vale la pena proseguir– es justamente el análisis crítico de las modalidades concretas a través de las que se ha realizado en nuestro tiempo el programa ético, político y pedagógico que Margaret Thatcher sintetizaba sin tapujos en 1981: “Economics are the method; the object is to change the heart and soul”<sup>38</sup>.

<sup>35</sup> M. Bergami, *L'identificazione con l'impresa. Comportamenti individuali e processi organizzativi*, La Nuova Italia Scientifica, Roma 1996, p. 36.

<sup>36</sup> Cfr. V. Brunel, *Les Managers de l'âme. Le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir?*, La Découverte, Paris 2004.

<sup>37</sup> Cfr. P. Dardot, C. Laval, *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, La Découverte, Paris 2009, pp. 409-414. (versión en castellano: Dardot, P. y Laval, C. *La nueva razón del mundo: ensayo sobre la sociedad neoliberal*, Gedisa, Barcelona, 2013.)

<sup>38</sup> “La economía es el método; la finalidad es cambiar el corazón y el alma”. Entrevista publicada en “Sunday Times”, 3 mayo 1981. Puede consultarse en la web de “Margaret Thatcher Foundation”: <http://www.margaretthatcher.org/document/104475>