12° CONGRESO ARGENTINO DE ANTROPOLOGÍA SOCIAL

La Plata, junio y septiembre de 2021

GT02: Teorizar lo emotivo: antropología y emoción en la esfera profesional, institucional y pública

Nuevos senderos de la alienación en el mundo del trabajo. Una visita a la autogestión emocional.

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

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

Resumen

Inmersos en un contexto repleto de neologismos, sobresale aquel definido como VICA (volátil, incierto, complejo y ambiguo), asociado a un imperativo de rendimiento exasperante, a la vez que acompañado de una considerable sobreestimulación sensorial e informativa (Simmel, 1907; Chul Han, 2015; Illouz, 2018). Es significativa la abundante oferta de nuevos discursos que abordan la (auto) gestión de las emociones en el plano de la vida personal, cristalizándose en propuestas como el Life Coaching, el Mindfullness, o la Astrología Cabalística, las cuales invitan a desacelerarnos de la vorágine cotidiana para llevar adelante un trabajo de introspección, promoviendo una revisión permanente de nuestras emociones y conductas.

A partir de estas propuestas consideradas "'disciplinas del bienestar", nos interesa visibilizar en primer término, el notorio aumento de la responsabilización individual presente en sus narrativas, apelando a prácticas y/o discursos emotivos universalistas (Ekman, 1980), a la vez que diluyendo los diferentes contextos sociales (Lutz, 1988). La propuesta de planetarizar determinados *regímenes de emocionalización* (Scribano, 2009) se centralizaría así en ofrecer soluciones biográficas a crisis de carácter sistémico. Nos interesará entonces en segundo término, y a partir de ello, identificar la manera en que se articulan los principales aportes propios de estas disciplinas con el mundo del trabajo contemporáneo.

Nuestra producción de carácter exploratorio se propone una indagación a partir de las siguientes preguntas /ejes: ¿Cómo se articulan estos discursos con las nuevas dinámicas laborales? ¿Por qué el marcado énfasis en depurar los cuerpos de cierta emocionalidad 'tóxica'? ¿Son acaso estas emociones negativas el nuevo estorbo al despliegue del capital?

Palabras clave: *Rendimiento; Gestión Emocional; Alienación.*

Introducción

Inmersos en un contexto repleto de neologismos, sobresale aquel definido como VICA (volátil, incierto, complejo y ambiguo), asociado a un imperativo de rendimiento exasperante, a la vez que acompañado de una considerable sobreestimulación sensorial e informativa (Simmel, 1907; Chul Han, 2015; Illouz, 2018). Es significativa la abundante oferta de nuevos discursos que abordan la (auto) gestión de las emociones en el plano de la vida personal, cristalizándose en propuestas como el Life Coaching, el Mindfullness, o la Astrología Cabalística, las cuales invitan a desacelerarnos de la vorágine cotidiana para llevar adelante un trabajo de introspección, promoviendo una revisión permanente de nuestras emociones y conductas.

Es a partir de estas propuestas consideradas "'disciplinas del bienestar" que nos interesa visibilizar, en primer término, el notorio aumento de la responsabilización

individual presente en sus narrativas, apelando a prácticas y/o discursos emotivos universalistas (Ekman, 1980), a la vez que diluyendo los diferentes contextos sociales (Lutz, 1988). La propuesta de planetarizar determinados *regímenes de emocionalización* (Scribano, 2009) se centralizaría así en ofrecer soluciones biográficas a crisis de carácter sistémico. Interesará entonces, en segundo término y a partir de ello, poder identificar la manera en que articulan los principales aportes propios de estas disciplinas con el mundo del trabajo contemporáneo.

Nuestra producción de carácter exploratorio se propone una indagación a partir de las siguientes preguntas /ejes: ¿Cómo se articulan estos discursos con las nuevas dinámicas laborales? ¿Por qué el marcado énfasis en depurar los cuerpos de cierta emocionalidad 'tóxica'? ¿Son acaso estas emociones negativas el nuevo estorbo al despliegue del capital?

Desarrollo

Todos queremos ser felices. No debe haber ningún otro propósito de la vida que goce de tan alto consenso[1]. Partiendo incluso desde Kant, quien sitúa la felicidad fuera del dominio de la ética, dice que "*ser feliz es necesariamente el anhelo de todo ser racional pero finito, y por ello es un fundamento determinante inevitable de su facultad de desear*[2]". Pero por otra parte lamenta "*que el concepto de la felicidad sea un concepto tan indeterminado que, aunque todo hombre desea llegar a ella, sin embargo nunca puede decir de modo determinado y acorde consigo mismo qué quiere y desea propiamente*[3]". Esto es, que si bien anhelamos la felicidad, no necesariamente sabemos qué queremos cuando anhelamos la felicidad; esto nos lleva a que en los últimos años se han publicado libros sobre la ciencia y la economía de la felicidad[4], echando mano a otros saberes, entre los que se encuentra la psicología positiva y lecturas diversas (en su mayoría orientalista) y

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

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

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

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

sobre todo del budismo, generando una “industria de la felicidad”, convirtiéndose en algo que se produce y consume, acumulando valor como una forma de capital específica. Sin embargo, este crecimiento no se comprende lo suficiente sin vincularlo a los preceptos neoliberales[5] dando postulados éticos y morales, según los cuales todos los individuos son (y deberían ser) libres, estratégicos, responsables y autónomos, con capacidad de gobernar sus deseos y estados psicológicos para realizar lo que se supone es, el objetivo fundamental en la vida: su propia felicidad. Ello lleva a un proceso cultural de progresiva individualización y de psicologización general, transformando profundamente los mecanismos políticos y sociales permitiendo traducir los déficits estructurales, las contradicciones y paradojas propias de esas sociedades a cuestiones de carácter psicológico e individual. Aspectos como el trabajo han pasado a convertirse en una cuestión de proyectos personales, de creatividad y de emprendimiento; o la educación como un asunto de competencias individuales y de talentos personales, por mencionar los que se vinculan a este trabajo[6].

Ciertos trabajos de antropología psicológica identifican los universales emotivos (alegría, sorpresa, miedo, cólera...) a partir de sus expresiones corporales, considerados a menudo de origen biológico en la más pura filiación darwiniana, donde la cultura interviene solamente en la diferenciación de los desactivadores y en la prescripción de las reglas de manifestación. Conviene señalar que, por una curiosa paradoja, el catálogo de emociones universales no es nunca el mismo para diferentes autores. Las emociones son elementos fundamentales en las relaciones interpersonales que se emplean para caracterizar, justificar y persuadir al otro: las emociones son, en consecuencia, sociales y culturales; no naturales.

Hablar de emociones es hablar de la sociedad y más particularmente de poder y de política. Estas también son objeto de control social, de instrumentalización racional

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

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

por parte de organizaciones y grupos en el poder. De este modo, la teoría del control emocional desarrollada por Hochschild (1990) sostiene que los individuos ajustan su acción y comportamiento social de acuerdo estrategias de género, de prescripción conductual y de sentir en relación a los distintos roles que desempeñan, e inclusive, se extiende a estrategias de etnia y clase social. De esta suerte, el sentir y el expresar emociones, obedecen a regulaciones normativas que trascienden lo personal y encierran consecuencias y significados políticos en el orden social. Así, las emociones son socialmente interpretadas, pero también gestionadas, se vinculan con significados socialmente compartidos, constituyen un signo comunicacional, son constitutivas siempre de toda interacción y nos permiten dar sentido, valga la redundancia, a lo que sentimos para actuar en consecuencia y de manera coherente, en nuestro entorno sociocultural (Hochschild,1990). Podemos referirnos a una *cultura emocional* que modula la intensidad y otorga cualidades morales a la experiencia emocional, también delimita el objeto y la forma de las reacciones emocionales en relación al contexto y la situación donde son expresadas, sea en el ámbito público y/o privado. En este marco, es también posible distinguir un vocabulario emocional, así como normas que regulan la expresión emocional, prescripciones sociales y culturales que convocan a sentir de determinada manera ciertas emociones consideradas más deseables que otras. Es decir, social e históricamente compartimos creencias sobre la conveniencia de sentir unas y reprimir otras emociones.

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

Es posible observar como la ciencia de la felicidad “corrige” la tendencia de la economía a prestar atención al crecimiento económico a expensas de la felicidad, y la psicología de la felicidad (positiva) “corrige” la tendencia de esta disciplina a concentrarse en estados emocionales negativos a expensas de la felicidad; por ello se transforma en una técnica disciplinaria que procura entender la “felicidad positiva” por medio de sus causas, pero también pretende emplear este conocimiento para crear felicidad. Procura hacerlo respecto a las emociones positivas, dando por supuesto el carácter promisorio de su propio objeto, y poniendo en juego la idea de

que es posible conocer de antemano aquello que contribuirá a mejorar la vida de las personas, entendiendo que hacerlas más felices no es tan sólo estar bien, sino que es una señal de mejora. Por ello se convierte en un camino direccionado u orientado, instrumentalizado y transformándolo en una técnica que se convierte en un medio para un fin, además de ser el fin de todos los medios. Pasando a ser no sólo aquello que se desea alcanzar, sino un modo de aumentar al máximo las posibilidades de alcanzar aquello que se desea; apropiándose un discurso propio de la economía, contempla características relativamente estables que justifican porque algunas personas tienden a ser más felices que otras, y las denominan "activos[7]", que reporta dividendos dependiendo de otras formas de capital preexistente, como aquellas en que el individuo sepa adquirir o acumular aún más capital[8]. Es posible observar algunos de estos aspectos en las propuestas efectuadas por Gaby Hostnik desde el coaching ontológico[9], donde describe el mundo actual a partir del paradigma VICA[10] como condiciones necesarias de adaptabilidad ante el cambio ('Abrazar la incertidumbre'), siendo necesaria la rapidez y el compromiso ante un problema o situación, a diferencia de una planificación; el generar un espacio de colaboración y mediación con un cliente (interno o externo) en oposición a una negociación contractual; esto se ve atravesado por lo actitudinal, brindando una mirada intersubjetiva en detrimento de cumplir con procesos y herramientas; y por último, la funcionalidad en un entorno ambiguo, apelando a un software que dinamice las tareas, a diferencia de la documentación física extensiva. Estos aspectos son reforzados en su 'Decálogo de las nuevas reglas del futuro del trabajo[11]', en que se describe, por ejemplo, un viejo paradigma laboral como "*el trabajo full time con horarios fijos y en oficina*", planteando en contraposición un futuro con "*trabajo por objetivos y con modalidad flexible, de acuerdo a las necesidades y el estilo de vida de cada persona*". Debemos tener presente que no

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

8 También se lo puede asociar al concepto de "capital social y/o cultural" de Bourdieu.

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

10 Hostnik utiliza la nomenclatura en inglés de Volátil (Volatility), Incierto (Uncertainty), Complejo (Complexity) y Ambiguo (Ambiguity) denominándola VUCA.

11 Imagen 1

todos los ámbitos laborales se desarrollan en estos términos, sino aquellos descriptos como *cognotariado*, donde se desarrollan nuevas modalidades de organización del trabajo, generando "*relaciones sociales sin relaciones",* desarrollando tareas, funciones y comportamientos impuestos de manera unilateral por la dirección a través de dispositivos concebidos por planificadores[12], como describe Dujarier (2015). Las mismas visibilizan dos cuestiones, por un lado, la extrema debilidad de las y los "trabajadores" (devenidos 'colaboradores', 'asociados', 'nuestras personas'), al imponerle una relación de fuerza al empresariado, y el poder de la iniciativa capitalista que sólo se encuentra con débiles resistencias, eliminadas periódicamente y con facilidad. Y por otro, a los planificadores, siendo su tarea la de organizar la cooperación, estandarizar, prescribir, medir, controlar la fuerza de trabajo a través de dispositivos informáticos[13] que sirven para aumentar el rendimiento definido de la gerencia, estableciendo una distancia física, temporal, organizativa y afectiva respecto de la producción. Esta estrategia de "separación" fue posible gracias a la naturaleza del capital contemporáneo, que, a diferencia del capitalismo de Marx, no está orientado hacia la producción[14], sino hacia el "valor accionario", donde los criterios y la medida de productividad de una empresa no están definidos por la industria, sino por las finanzas. A diferencia de Taylor, que originalmente fue un trabajador, y de los gerentes de la era taylorista que tenían un conocimiento íntimo del trabajo industrial, los dispositivos de la gubernamentalidad a distancia son dispuestos sin saber nada sobre el trabajo y los trabajadores. Este manejo de abstracciones permite manipular mediante "planes", métodos y programas, las cifras, precios, costos, estadísticas, siendo más fácil porque no remiten "a ninguna situación concreta". A su vez, estos se "dirigen al trabajo de los demás", considerando que "trabajan de todos los trabajos", de extraer trabajo

12 Utilizamos "planificadores" y no "planeadores" por considerar más apropiado el término que alude.

13 En las empresas de baja intensidad en capital (escuela, tribunal, etc.), el programa operativo funciona como un capital constante, ya que decide formas de hacer, tiempos de ejecución, ritmos de actividad, calidad de producción, etc. Mientras que, en una fábrica, muchas de estas prescripciones están inscriptas en el funcionamiento de las máquinas (muchas, porque el poder incorporado en la máquina queda duplicado por el poder de la máquina social que también implica su accionar directamente sobre las personas).

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

abstracto de cualquier actividad y de “optimizar” los “valores abstractos” que resultan de ello. El cumplimiento de esta tarea implica una “indiferencia” a todo contenido, manifestándose radicalmente en la empresa actual, y donde la “distancia” respecto del trabajo no significa que el proceso de producción esté ahora en manos de los trabajadores, que la cooperación, en lugar de ser impuesta por el capitalista, exprese la autonomía de los trabajadores que han internalizado las máquinas. Si bien el término “trabajo” como tal está prácticamente ausente del lenguaje de los planificadores, la medición de la fuerza de trabajo resulta por el contrario omnipresente, ya sea que se trate de su costo, calidad o valor. La prescripción y la estandarización van acompañadas de una evaluación continua y obsesiva en tanto parte de los llamados ‘Circuitos de Mejora Continua’, establecida por la gerencia y que debe ser alimentada por los propios trabajadores. La evaluación y los dispositivos tienen como objetivo medir lo no mensurable, transformar la calidad en cantidad, hacer surgir la cantidad de la calidad. Por lo cual, no quieren que los trabajadores dejen de sentir, pensar, significar; sino que apelan a su autonomía, a su personalidad, a la creatividad de cada uno, para corregirla, arreglarla, adaptarla en función de situaciones locales. Apelar a la autonomía en un contexto en el que parece haber desaparecido, señalaría un desplazamiento a la actividad menos orientada hacia la producción que hacia el mantenimiento del dispositivo en sí, el mejoramiento de la máquina gerencial productora de “trabajo abstracto”. Definir estas actividades de control y dominación como parásitas e inútiles sería ignorar la realidad del capitalismo, que no es solo “producción”, sino también poder.

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

La organización del trabajo parece haber cruzado un nuevo umbral de abstracción que afecta profundamente la subjetividad de los trabajadores, donde los colaboradores son "entrenados" no por una ideología, sino por agenciamientos, dispositivos, prácticas y/o sujetamientos que no se reducen a los del trabajo. Actualmente lo atractivo para reclutar es la suma de beneficios plasmados en uso del tiempo, ambiente laboral y salario emocional. Tomando este último concepto, en la película *Up in the Air*[15] se ilustran como contracara las técnicas emocionales positivas utilizadas en las empresas para gestionar a los trabajadores en nombre de la responsabilidad individual y la felicidad personal a la hora de la "desvinculación", dejando expuesto desde lo discursivo la clara omisión de la empresa y/o las crisis, siendo el trabajador el culpable de su propia situación, dependiendo de él encontrar una salida y convencerse de que lo ofrecido como salida resulta mejor que lo que tenía, teniendo en claro al trabajo como un medio de realización personal, y donde el despido se configura como una oportunidad, una suerte de renacer para recuperar el tiempo perdido, dedicándose a aquello que a uno lo hace verdaderamente feliz, siendo esto una responsabilidad exclusiva del trabajador. En el nuevo paradigma laboral, las reconfiguraciones organizacionales devienen 'revoluciones', las modificaciones a las condiciones de trabajo responden a la 'modernización', las desafectaciones de personal se traducen en 'oportunidades para reinventarse', en tanto el conflicto, la tensión y el malestar corporativos invitan a 'soltar' y 'dejar ir' como salidas posibles. Algunas de estas descripciones se ven cristalizadas en las publicaciones de Mía Astral[16], apelando a un discurso individualista y astrológico, descontextualizado, invocando a la conjunción planetaria y los ascendentes zodiacales las desgracias o las dichas que pudieran suceder en determinados ámbitos sociales, laboral en este caso.

15 En nuestro país se la conoció como "Amor sin Escalas", una sinopsis de la misma en: https://www.filmaffinity.com/es/film461062.html

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

Aumentar la autonomía de los trabajadores, así como conceptos relacionados con la misma tales como la autorregulación o la autoeficacia, son objetivos de muchas técnicas de psicología positiva que van desde aquellas basadas en el manejo de los "estilos atributivos" (definidos como el modo en que los individuos tienden a atribuirse o no la causa de los éxitos y los fracasos) y en dirigirse a uno mismo afirmaciones positivas y frases de ánimo, hasta aquellas que se centran en el entrenamiento de la esperanza (entendido como la capacidad de fijarse objetivos y de considerarse capaz de alcanzarlos), en la práctica de la gratitud y el perdón, o en el cultivo del optimismo[17]. Los cambios se han materializado al lograr una transición de un estilo gerencial focalizado en el puesto de trabajo[18] a un estilo focalizado en el trabajador/colaborador[19], donde este estilo permite aumentar el rendimiento y la productividad del mismo, en un mercado laboral que prescindía de la mecanización y la automatización. La "pirámide de Maslow" consolida los factores emocionales y motivacionales como los activos productivos que las empresas tienen a su disposición; a la vez que plantea que el trabajo no debería considerarse como un medio de ganarse la vida sino como un escenario para satisfacer necesidades humanas (básicas y sociales) como la sensación de seguridad y estabilidad, incluso la felicidad y la realización personal. Dando lugar a una transición de la noción de carrera a la noción de proyecto, donde la primera marcaba hitos como la promoción, el aumento salarial y el reconocimiento laboral y social, mientras que la noción de proyecto se caracteriza por la falta de ellos, cediendo al trabajador la mejor manera de adaptarse a las demandas y necesidades del mercado laboral, obligándolo a moverse constantemente y a identificar las oportunidades que pudieran sacar provecho de sus talentos y fortalezas. En sintonía con esto, los trabajadores pasaron de concebirse como "fuerza laboral"[20] a ser definidos como "capital humano[21]".

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

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

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

20 Un activo en que la empresa invertía.

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

Eufemismos mediante, los nuevos paradigmas de gestión organizacional apelan así a desterrar la idea del trabajador como 'recurso' que debe ser controlado, proliferando en la actualidad nuevas narrativas provenientes de los campos artístico y deportivo, en completa sintonía con Departamentos de 'Dirección de Personas' o 'Gestión del Talento' a cargo de Líderes de Equipo/Coaches Organizacionales.

Resulta necesario remarcar la manera en que se omiten consideraciones de tipo estructural en análisis como los aquí descriptos, como también la forma en que se evitan cuestionamientos a los valores, las motivaciones y objetivos de la propia compañía. Los empleados que cuestionen estos valores serán presentados como "trabajadores negativos/conflictivos", a la vez que considerados obstáculos para sí mismos y para los demás; continuando con esta línea, mucho material bibliográfico insiste con la idea de que no son las condiciones laborales las que reportan felicidad y favorecen la productividad de los trabajadores, sino que son los trabajadores felices quienes más producen y quienes más contribuyen a crear un ambiente positivo en las empresas. Estar interesado por el trabajo, identificarse con los –cambiantes- valores de la empresa, enfrentarse eficazmente a las propias emociones y, sobre todo, utilizar la fuerza interior para explotar al máximo el propio potencial son para Pryce-Jones[22] las verdaderas claves para desarrollar un capital psicológico positivo elevado y duradero. Los empleados que puedan presumir de ese capital no se contentarán con ser más productivos: tendrán mucha más energía; pensarán de forma más creativa; y se mostrarán no solo menos críticos a los cambios dentro de la organización, sino que también serán más resistentes al estrés y a la angustia dada su predisposición a "abrazar la incertidumbre" (incluso disfrutarla), estando en plena sintonía con la cultura empresaria[23]. A estos efectos, los psicólogos positivos ofrecen a los trabajadores cursos y consejos para adaptarse sin dificultad a los cambios rápidos, a las limitaciones presupuestarias y a las circunstancias

Imagen II

Imagen III

at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success, West Sussex,

s. Personal Development Workers, *Self-Work and Therapeutic Cultures*, 0, Pág. 4.

impuestas por la diversificación de las tareas que caracterizan hoy la vida profesional. La propia terminología clásica del mundo del trabajo se reconfigura bajo modos comunicacionales "menos bruscos": empresas que no achican personal, sino que "redimensionan sus tamaños", que no flexibilizan condiciones de trabajo, sino que "rediseñan sus formas de operar", que no despiden ni desafectan trabajadores/as sino que los/as "dejan ir". Algunas de las características en torno al trabajo introspectivo pueden observarse en las imágenes 2 y 3 publicadas por Mía Astral, quien por medio de cursos o consejos comparte el énfasis en la necesidad de trabajar la autonomía, la flexibilidad, las actitudes y la resiliencia[24], aspectos capitalizados por las empresas con el fin de que los trabajadores florezcan como "activos económicos" para sus empresas. Promover, seleccionar y mantener "empleados felices" se ha convertido, pues, en una preocupación de primer orden para muchas grandes empresas. Por un lado, estas recurren cada vez más a los servicios de los expertos en felicidad a fin de motivar a sus trabajadores, restaurar la confianza en sí mismos y en la empresa, ayudarles a sobrellevar la carga de trabajo y a superar los despidos y, sobre todo, enseñarles a ser más autónomos y flexibles a nivel cognitivo y emocional.

¿Son acaso estas emociones negativas el nuevo estorbo al despliegue del capital?

Interesa aquí considerar que la psicología positiva concibe a la felicidad como precursora de una mayor productividad en los trabajadores, de un mejor encaje de los mismos con la cultura organizacional de la empresa, de un mayor compromiso con sus propios objetivos, de una más saludable adaptación a los cambios permanentes del entorno laboral o de una mayor resistencia al estrés, la ansiedad y

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

el *burnout*[25]. Trabajadores felices muestran una mayor autonomía en su trabajo, se arriesgan más y persiguen metas más difíciles y ambiciosas, toman decisiones más eficientes y creativas, manejan mejor las relaciones sociales y tienen más probabilidades de conseguir mayores sueldos y mejores trabajos a futuro[26]. Las prácticas laborales consiguen, bajo este paradigma, traducirse en 'experiencias desafiantes', en incitaciones permanentes a la 'aventura' de ponerse a prueba a diario. Es posible encontrar posibles explicaciones a esta cuestión en aquello que los científicos de la felicidad denominan "efecto Mateo", según el cual, elevados niveles de felicidad facilitan la consecución de éxitos a corto plazo, y estos, a su vez, vendrían acompañados de ventajas emocionales y motivacionales que facilitarían la consecución de éxitos subsecuentes, y así sucesivamente. Este efecto también explicaría por qué a algunas personas les va mejor que a otras no solo en el ámbito profesional, sino también en la vida en general, articulándose con un renovado discurso sobre la construcción de la identidad del trabajador que, lejos de ser objetiva y neutral, está estrechamente ligada a la nueva ética del capitalismo, al *ethos* emprendedor de la cultura neoliberal, a la institucionalización del trabajo emocional en el ámbito laboral y las nuevas demandas de control, responsabilización y gestión del poder dentro de las empresas. Desde este nuevo marco, la felicidad se erige como una condición *sine qua non* para adaptarse a los continuos vaivenes del mercado laboral y para sobrevivir y prosperar en condiciones de inestabilidad, precariedad e intensa competitividad. El imperativo de felicidad ha llegado incluso a condicionar el acceso al mundo laboral, en la medida en que las emociones y las actitudes positivas se han impuesto como rasgos psicológicos esenciales, más importantes que las cualificaciones técnicas o las aptitudes. Enmarcado en este planteo, resulta entonces notoria la complementariedad requerida entre credenciales académicas y competencias adquiridas con un '*Curriculum Emocional*' cada vez más demandado por 'empresas felices'.

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

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

Estas propuestas se sostienen como una contracara de ciertas condiciones sociales y circunstancias específicas, favorecidas por el desarrollo de miedos colectivos, desde el progreso tecnológico y sus riesgos, como el sentimiento de inseguridad relacionado con el desempleo, junto a la violencia urbana, sumado al terrorismo, el fanatismo, el considerable descreimiento en las dirigencias políticas/sindicales tradicionales o los riesgos ambientales y la propagación de enfermedades[27]. La sensibilidad frente al riesgo y la necesidad de seguridad aumentaron en forma exponencial en los últimos años. Esta necesidad de generar mecanismos estabilizadores a las gestiones laborales, enmarcadas estas en un entorno volátil e inestable, puede considerarse el punto de inflexión que se dirime en un momento sociohistórico que nos invita no sólo a convivir con la incertidumbre, sino además a disfrutarla y agradecerla.

Conclusiones

A partir del ideario neoliberal[28], observamos que la atribución de felicidad (imperativa, tiránica) podría ser considerada una nueva forma de afectivizar normas e ideales sociales, generando la idea de que la proximidad relativa a las mismas contribuiría a alcanzar estados de bienestar y plenitud. Un aspecto que tratamos de visibilizar brevemente, es reforzar la descripción que realiza Laurent Berlant equiparando la fantasía de una felicidad "estúpida" de optimismo, que "*confía en que ceñirse a determinadas formas o prácticas de vida y pensamiento habrán de asegurar la felicidad personal*[29]", donde el trabajador medio también se caracteriza por dedicar más tiempo a elaborar redes de trabajo productivas a través de las nuevas tecnologías, a adaptarse a las demandas formativas y los requisitos cambiantes del mercado, y a tener muchas dificultades para llegar a fin de mes a pesar de su mayor dedicación laboral combinando varios trabajos, una tendencia que se observa tanto en trabajadores cualificados como no cualificados. Todo ello al mismo tiempo que se incrementan las exigencias de rendimiento, de competitividad

27 Actualmente atravesando una pandemia denominada COVID-19.

28 Nota al pie N°10

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

laboral y de conciliación de la esfera laboral con la doméstica, aspecto que evidencia a su vez una notoria brecha de género considerando las mujeres cuentan –en términos globales- con salarios más bajos y niveles de precariedad y desempleo más altos que los hombres.

Ahora, si aceptamos que las formas de felicidad más elevadas son aquellas que determinan una clase de ser, no es difícil reconocer que ese *ser* de la felicidad es necesariamente burgués. Y no solo eso: estamos frente a un sujeto al que los "discursos del bienestar" interpelan de manera permanente, planteándole las prácticas laborales como experiencias desafiantes, presentando las jerarquías laborales de manera horizontal y amigable, instaurando lenguajes y espacios laborales desprovistos de conflicto, ofreciéndole oportunidades para "explotar su potencial al máximo", aunque responsabilizándose –siempre- a sí mismo en caso de no "estar a la altura".

A modo de cierre, consideramos necesario referir al inconveniente de varias teorías[30] el poder explicar la relación de la decisión con la automatización, porque evitan cuidadosamente problematizar las estrategias de confrontación (de guerra civil) de la máquina de guerra capitalista de las que depende la actualización de las "posibilidades" de la tecnología y la ciencia. Comprender estos giros de la historia, estas "rupturas subjetivas", se debe poner en el centro del análisis no las "posibilidades" de las tecnologías y de la ciencia, sino las rupturas estratégicas que las guían, y ese es el desafío abierto que tenemos como horizonte de sentido.

Referencias bibliográficas

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

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

BOSCOBOINIK, A. ¿Por qué estudiar los miedos desde la antropología?, Université de Fribourg

30 Aceleracionistas, pos-operistas o ciberfeministas.

https://revistes.urv.cat/index.php/aec/article/view/1018/985

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

CHUL-HAN, B., *La sociedad del cansancio*, Barcelona, Herder, 2012.

DELEUZE, G. "Post-scriptum sur les sociétés de controle" *Pourparlers*, París, Minuit, 2003, ["Posdata sobre las sociedades de control" en Christian Ferrer (comp.), El lenguaje literario, t. 2, trad. Martín Caparrós, Montevideo, Nordan, 1991]).

DUJARIER, M, *Le Management désincarné. Enquete sur les nouveaux cadres du tra*vail, París, La Découverte, 2015

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

EKMAN, P.1980 "L'expression des emotions", *Larecherche* No 117, pp. 1408-1415.

FREY, B. S. y STUTZER, A. *Happiness and Economics and Institutions Affect Human Well-Being*, Princeton, Princeton University Press, 2002.

HOCHSCHILD, A.R.1990 "Ideology and Emotion Management: A Perspective and Path for Future Research". En: Theodore D. Kemper (Editor). *Research Agenda in the Sociology of Emotions*. New York: State University of New York Press.

JODELET, D. (2011). «Dynamiques sociales et formes de la peur». *Nouvelle revue de psychosociologie* 2/2011 (n.° 12), pp. 239-256.

www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2011-2-page-239.htm

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

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

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

LUTZ, C. 1988 *Unnatural Emotions. Everyday Sentiments on a Micronesian Atoll. Their Challenge to Western Theory,* Chicago y Londres, The University of Chicago Press.

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

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

PRYCE-JONES, J. *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*, West Sussex, John Wiley & Sons, 2010

SCRIBANO, A. *¡Disfrútalo! Una aproximación a la economía política de la moral desde el consumo*. 2015, Buenos Aires: Elaleph.com

SELIGMAN, M.E.P. «Building Resilience», *Harvard Business Review*, Abril de 2011, https://hbr.org/2011/04/building-resilience

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

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

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