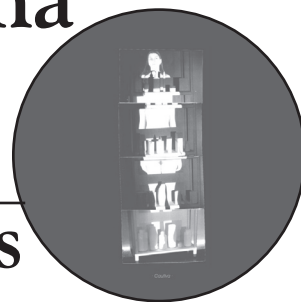


El cuerpo, vector de una exclusión que activa la rentabilidad en organizaciones productivas



Cautiva (2003), Foto-instalación de Lina María Duque

Autora: Beatriz Uribe Ochoa¹

Recepción: 28 de marzo de 2006

Aceptación: 25 de abril de 2006

Resumen

Las ideas que presento en el posterior texto, han sido recabadas en el marco de la investigación social cualitativa. Los datos obtenidos en el transcurso del trabajo de campo, los construí con testimonios de actores sociales, a través de un conjunto de entrevistas, semiestructuradas unas y etnográficas no dirigidas, otras. En términos generales, los testimonios de los actores sociales que participaron en el estudio, ofrecen precisas imágenes y claras justificaciones de aquellas prácticas de objetivación y de dominio del cuerpo en organizaciones productivas; también esclarecen qué personas y áreas de la organización despliegan tales usos. En lo correspondiente a fuentes escritas, consideré tendencias conceptuales y prácticas de cosificación del cuerpo en las que ha insistido la sociedad moderna. Mi visión interpretativa de los datos configuró un inventario de estructuras significativas, ordenadas por categorías descriptivas que emergieron de los testimonios.

Así pues, el corpus de reflexiones y de conjeturas que dan forma y sentido a este manuscrito lo ha inspirado la pesquisa en fuentes bibliográficas y ciertos encuentros conversacionales con actores sociales. Estrictamente, puntualizo circunstancias y prácticas de cosificación del cuerpo que emergieron en el análisis de los datos; no he contemplado su significación, más allá de lo que las citas textuales de los entrevistados permiten entrever. Aspiro solamente a mostrar con una descripción sencilla, cierta relación entre algunos elementos teóricos de la problemática estudiada y testimonios de actores sociales entrevistados en encuentros conversacionales.

La intención del citado estudio, consistió en acometer la comprensión de prácticas forjadas para representar, imaginar y moldear el cuerpo en el esfuerzo de ciertas organizaciones por crecer el engranaje productivo. Y, el objetivo fue comprender la objetivación del cuerpo como un dispositivo de poder en organizaciones productivas.

¹ Psicóloga de la Pontificia Universidad Javeriana, Especialista en Tendencias Contemporáneas de la Pedagogía, Universidad Pontificia Bolivariana y Magíster en Ciencias de la Administración, Universidad EAFIT. Dirección electrónica: buribe@eafit.edu.co

Abstract

The following ideas have risen from qualitative social research. The data collected from the fieldwork was obtained from social actors, in a series of mid-structured and ethnographical interviews. They provide images and reasons that support the objectivation and domination of the body in business organizations; they also clarify who is involved in such practices and in what areas in the organization they take place. As far as the written sources, I considered the theoretical and practical trends of corporal objectivation that have prevailed in modern society. My interpretative view of the data resulted in an inventory of significant structures, sorted by descriptive categories, which emerged from the testimonies.

Therefore, all the reflections and conjectures that provide form and sense to this manuscript have been inspired in the search of bibliographical sources, and in conversations with social actors. Strictly speaking, I point out circumstances and practices of corporal objectivation that came up in the data analysis; I have not further considered their significance, beyond what the interviewees' own words allow to see. I only aspire to show, by a simple description, a certain relation between some theoretical elements of the problems studied, and testimonies of social actors interviewed in conversations.

The intention of the aforementioned study was to approach the understanding of those practices used to represent, imagine and mold the body, in an effort of some organizations to make the productive setting grow. And the goal was to understand the objectivation of the body as a dispositive of power in organizations.

Palabras claves: Dispositivo, cuerpo, objetivación, organizaciones.

Key words: Dispositive, Body, Objectivation, Organizations.

Introducción

El siglo XX, dio a luz una profusión de discursos y representaciones del cuerpo, motivo de reflexión de la filosofía, las ciencias sociales y las ciencias naturales, entre otras. Desde ópticas disímiles, cada discurso explora la materialidad del cuerpo humano y asigna significados que afectan y moldean la noción de hombre. En concreto este escrito despliega discursos, prácticas y dispositivos de objetivación encaminados a moldear el cuerpo físico de quienes laboran en organizaciones productivas.

Hay que subrayar que desde los inicios del capitalismo industrial, la materialidad del

hombre no ha dejado de ser un motivo de *preocupación* del sistema productivo capitalista: con tal de alcanzar la eficiencia, las primeras fábricas de manufactura propiciaron toda suerte de castigos físicos, encierros, maltratos y humillaciones a sus trabajadores. Aún hoy, encontramos fábricas *golondrinas* que, al servicio de ciertas Multinacionales, infringen ultrajes e ignominias a sus trabajadores.

De allí que muy avanzada la Revolución Industrial y sin que los usos de cosificación del cuerpo practicados en las primeras fábricas se hubiesen erradicado, surja en Estados Unidos el Mejoramiento Industrial (1880-1890), movimiento que impulsó el desarrollo de una

fuerza de trabajo más confiable, mejorando las condiciones de higiene y la estética del cuerpo del obrero; es decir, cambiando las circunstancias físicas, morales y sociales del trabajador.

De otro lado, la *Administración Científica* de comienzos del siglo XX, dictaminó que la eficiencia estriba en la capacidad física del cuerpo: los estudios de Taylor sobre la fatiga humana, instauraron la supuesta relación entre eficiencia y masa muscular, fuerza y energía corporal. La configuración de un cuerpo físicamente apto y altamente eficiente tiene, desde entonces, múltiples facetas e innumerables dispositivos de objetivación: la salud ocupacional, por ejemplo, busca la armonía entre la actividad interna del organismo y las actividades laborales; resuelve las trabas orgánicas, anatómicas, fisiológicas y psicológicas que suele imponer la materia. El discurso de la salud “encuentra al cuerpo en un pantano de riesgos y lo conmina a la cultura preventiva, al sueño de la salud” (Gómez, 1999, p. 81), al rendimiento, a la riqueza y al progreso económico de la organización.

La prédica del protocolo empresarial no se queda atrás; igual, precisa un sinúmero de preceptos que en la vida diaria debe incorporar, refinar e incluir el trabajador, pues “el moldeamiento somático dulcifica el carácter y esconde los defectos, adapta los cuerpos defectuosos al mundo productivo con pericias que funcionalizan, armonizan y perfeccionan” (Gómez, 1999, p. 98) ese desorden del cuerpo que es preciso dominar y asegurar.

En suma, las organizaciones productivas, en la urgencia de la rentabilidad, reducen ese compuesto de sólidos que es el cuerpo productivo a operaciones que tienen su orden, su tiempo y sus condiciones especificadas. Tal como es visto, las técnicas de control administrativo y económico, buscan desde los orígenes del capitalismo, la supresión y el control de todo

lo que en el trabajo aparezca como del orden natural, verbigracia, todo lo que haga parte del mundo sensible.

1. Objetivación del cuerpo en organizaciones productivas

La necesidad de organización y administración en las sociedades humanas no es un hecho moderno. Desde los más remotos tiempos de la sedentarización del hombre, afirma Wren² (1979, p. 1):

Hubo una necesidad por la administración en la conducción de las campañas militares, en los asuntos de la familia, en la administración del gobierno, en la operación de la iglesia y en las actividades económicas en pequeña escala. Es en estas organizaciones donde vemos las primeras nociones de administración.

Empero, fue el protagonismo de la máquina en tiempos de la Revolución Industrial el acontecimiento que produjo variaciones en las maneras tradicionales de ver el mundo, de organizar la sociedad, la economía y el trabajo. En este período de cambio técnico, aumentó rápidamente la productividad y la sociedad presenció un incremento pronunciado en el número de obreros. La transformación ocurrida con la máquina, afirmó Maurice Dobb (1985,

² El libro *The Evolution of Management Thought*, del historiador Daniel Wren, cuenta que la industrialización es un fenómeno relativamente reciente. De acuerdo con Wren, la administración es una actividad tan antigua como la humanidad misma. De hecho el autor sostiene que, “el pensamiento administrativo inicial era dominado por valores culturales que fueron antirrealizadores y bastante antihumanos. La industrialización no podía emerger cuando la gente estaba atada a sus estaciones en la vida, cuando los monarcas gobernaban por dictados centralizados, y cuando a la gente se le apremiaba para no pensar en la realización personal en este mundo sino a esperar por otro mundo mejor”, (Wren, 1979, p. 23). Y, en lo que toca con el surgimiento de la administración moderna, Wren (1979, p. 24) sostiene que ésta “se basó en caminos racionales para tomar decisiones”. Cambio que se produjo durante un período largo de tiempo, en razón de los movimientos económicos, políticos, religiosos, artísticos, culturales y científicos de la cultura occidental moderna.

p. 309), “fue ese cambio en el carácter de la producción que se asocia por lo común con la utilización de las máquinas de fuerza no humana y no animal”.

Ese cambio decisivo consistió en los hechos de ensamblamiento de una herramienta antes manejada por la mano del hombre, en un mecanismo. “La herramienta se convierte en máquina cuando pasa de manos del hombre a pieza de un mecanismo”, sin tener en cuenta “que la fuerza motriz procede del hombre o de otra máquina” (Dobb, 1985, p. 309).

La herramienta manual, dio paso al ensamblaje, al mecanismo y a la actividad de un *equipo*, en parte mecánico, en parte humano, que obligó al obrero a disponerse como fuerza en un único lugar: la fábrica (número de talleres separados), cuyo sistema de engranajes y poleas se mueve y mantiene abastecido con la energía de la fuerza laboral y con el conocimiento aplicado a procesos, productos y operaciones. La operación de las máquinas puso de presente la sustitución del trabajo manual –manufactura en talleres– por el trabajo maquinizado –producción fabril–. Ese cambio crucial, resultado de la nueva aplicación técnica al trabajo, transformó radicalmente la producción. En consecuencia, la práctica administrativa tradicional, que de acuerdo con Wren (1979, p. 1), condujo los destinos de la familia, la iglesia, las acciones militares y la actividad económica hasta el feudalismo, dejó de ser conveniente.

Los nuevos dueños de las fábricas se vieron forzados a un aprendizaje técnico, basado en las racionalidades de cálculo e instrumental. Planear el trabajo, organizar la producción, dividir las tareas, supervisar y elaborar dispositivos de control disciplinar ocuparon, en adelante, la atención de quienes administraban las fábricas. Y, por supuesto, de aquellos que al día de hoy conducen las organizaciones productivas.

Fue a finales del siglo XIX y comienzos del XX en Estados Unidos, donde Frederick W. Taylor³ formalizó el primer intento teórico-práctico de una administración técnica ordenadora de las actividades productivas, la disciplina y la moral del obrero. Inspirado en la ciencia y en el método científico, el ingeniero norteamericano elaboró, entrada la primera década del siglo XX, los principios científicos de la administración que pusieron a disposición de los administradores, medios racionales y de cálculo para conseguir una mayor productividad.

Es así, como a partir de Taylor, concurren en la fábrica la distribución calculada del espacio, del orden y del tiempo; preexiste el espacio de trabajo como aquel lugar donde se albergan las fuerzas productivas; y se conservan las funciones administrativas que designan al individuo un número o numeración administrativa, al tiempo que los administradores amasan un cuerpo de igualdades sobre quienes ejercer el poder.

De acuerdo con Taylor, la *Administración Científica*⁴, implica una revolución mental por parte de los trabajadores de cualquier establecimiento o industria, una revolución mental respecto a su trabajo, a sus compañeros y a sus patrones... Otro punto que es esencial para

³ Frederick Taylor (1856–1915), ingeniero norteamericano que ideó la organización científica del trabajo. Taylor dirigió un taller de máquinas donde observó el trabajo de los obreros que se encargaban de cortar metales. De esa observación práctica, extrajo la idea de descomponer el trabajo en tareas simples y cronometradas estrictamente y la idea de exigir a los trabajadores la realización de las tareas necesarias en el tiempo justo. Este análisis permitía, además, organizar el trabajo de tal manera que se redujeran al mínimo los tiempos muertos del trabajador, producidos por el desplazamiento o por el cambio de herramientas, y establecer salario justo en función del tiempo de producción estimado; salario que debía actuar como incentivo para la intensificación del ritmo del trabajo.

⁴ Según Omar Aktouf (1998, p. 43), “la idea de ciencia en Administración no responde a los requisitos de ‘la ciencia’ sino a las exigencias de incrementar la producción en los talleres de las fábricas industriales. No hay razón para confundir ciencia y deseo de mayor rentabilidad en las fábricas. No obstante, tampoco es cuestión de negar que Taylor recurrió a un método científico. Él utilizó todos los elementos de la ciencia positivista: observación, registro, clasificación, medición y cálculo, para poner en marcha su anhelado sueño: *la revolución mental*”.

[su] existencia, es que la dirección y el trabajador tienen que reconocer como esencial la sustitución del juicio u opinión individual del obrero o del patrón, por la investigación y el conocimiento científico exacto en todos los asuntos relativos al trabajo en el establecimiento. Y esto es de aplicarse tanto a los métodos de realización del trabajo, como al tiempo en el que debe llevarse a cabo cada labor (Aktouf, 1998, p. 78).

De lo que trata entonces la *Administración Científica* es de localizar el potencial de fuerza de los obreros; ubicar los músculos propios para cada tarea; ajustar la masa muscular al ritmo preciso de los tiempos y de los movimientos, y aceitar el engranaje ligamentoso con el incentivo económico. Así, la “empatía”⁵ plena entre el hombre y la máquina es perfecta: todo en el trabajo funciona con exactitud, con armonía y sin tregua.

Efectivamente, los ideales de Taylor instituyeron las prácticas racionales de control organizacional que, por más de un siglo, han mantenido la disciplina colectiva de los obreros; de este modo se da para la administración moderna el inicio del total de conocimientos instrumentales, disciplinarios y prescriptivos en boga⁶ que, de acuerdo con lo dicho por Foucault (2001, p. 159): “lentamente van ocupando, el cuerpo compuesto de sólidos, sometido a movimientos cuya imagen ha obsesionado durante tanto tiempo a los que sueñan con la perfección disciplinaria”.

En virtud del advenimiento de las fábricas, el cuerpo⁷ domado pierde su voz, hace lo que otros desean; al tiempo que es “objeto portador de

fuerzas susceptibles de operaciones especificadas que tienen su orden, su tiempo, sus condiciones internas, sus elementos constitutivos” (Foucault, 2001, p. 159), el cuerpo se hace irrevocable blanco de mecanismos de poder que van más allá del control de las operaciones. Circunstancialmente, lo que han buscado desde entonces, empresarios y administradores, es agenciar la diligencia, el compromiso y la autorrealización en el trabajo. Con la aparición de las fábricas, capataces, administradores y “teóricos” de la administración, obsesionados por obtener el ánimo⁸, la voluntad, el conocimiento, la conciencia y la fuerza del obrero, examinan e implementan todo lo que pueda ser útil para modelar el cuerpo, todo lo que en el camino sea efectivo para apropiarse de la masa productiva.

Sartre describió, sutilmente, al mozo del café que desaparece totalmente bajo las posturas, mímicas y gestos que asocia con su oficio. Fiel a la definición de la norma social del trabajo, borra ritualmente la presencia del cuerpo mientras lleva a cabo la tarea con destreza, ya que recurre a una suma de técnicas corporales que domina muy bien:

Tiene el gesto vivaz y acentuado, quizá demasiado preciso, entonces se acerca a los clientes con un paso demasiado rápido, se inclina con demasiada prisa, la voz, los ojos expresan un interés quizá demasiado solícito por el pedido del cliente

de su finitud; cuerpo, fuente de placer, sustancia demoníaca, rebelde a la conciencia, creador de representaciones que lo nombran en sus partes, en sus componentes, lo explican en sus funciones, designan para él un lugar en el cosmos. Y, sin embargo, sólo se conoce a medias.

⁸ En la conducción de los cuerpos al logro de la eficiencia es común encontrar consignas de todo tipo que toman la atención del obrero e, igual, movilizan en ellos necesidades de prosperidad, estabilidad, éxito, cambio, amistad, amor a la empresa, lealtad al jefe, cambio de mentalidad, programación de la personalidad, entre otros. Para ilustrar lo dicho, refiero enseguida algunas de las consignas que tomé de documentos y entrevistas realizadas durante el trabajo de campo y, también, a partir de observaciones en la cotidianidad. “Dios te ve”, “Somos una familia”, “Por el respeto”, “Ser en el mundo”, “La empresa que soñamos”, “En tus manos y en mis manos está el futuro de la empresa”, “Vende nuestros productos, serás feliz, tendrás éxito, serás grande como el maestro”. (Las referencias correspondientes a las anteriores expresiones, las retomo más adelante en el apartado de los hallazgos).

⁵ Tomado de las notas de clase con el profesor Aktouf, “Fundamentos de la Administración”, asignatura de la Maestría en Ciencias de la Administración, Universidad EAFIT Medellín, Colombia, 2002.

⁶ Francisco López (1998, pp. 10,13) sostiene que las prescripciones administrativas en boga “son propuestas teóricas de carácter normativo que se ofrecen a sí mismas como la última ‘gran solución’ a los problemas gerenciales. Cuentan con un sistema de divulgación [...] y enfocan sólo aquello que ven como crucial para el éxito de la empresa”.

⁷ Cuerpo: obstinación y permanencia de una materialidad que se resiste a lo inaprensible de su naturaleza, a lo irrevocable

y, finalmente, vuelve intentando imitar en su marcha el rigor inflexible de vaya uno a saber qué autómatas que lleva sobre la bandeja, una especie de temeridad de funámbulo [...] juega a ser un mozo de café (Le Breton, 1990, p. 127)⁹.

El cuerpo del mozo del café es un cuerpo supernumerario, un bosquejo, un borrador cuyos rendimientos hay que controlar y mejorar. O bien, suprimir para que adquiera una mejor funcionalidad. Confrontado con los procedimientos de racionalización, el cuerpo aparece ante sí, como “un animal que se aloja en su propio ser” (Le Breton, 1990, p. 81). Y, ante los otros, como un objeto rentable, un negocio a la vista.

1.1 “El más valioso recurso de la Organización es la gente [...] o lo que de sus cuerpos se puede lograr”¹⁰

“El Sistema de Fábrica¹¹ o disposición de la cooperación de diversas clases de trabajadores que se vigilan asiduamente, en un sitio fijo” (Mayor Mora¹², 2000, p. 255), desplegó en Antioquia a comienzos del siglo XX, un dispositivo de control del cuerpo, denominado *dispositivo moral*¹³. En virtud de este dispositivo “las más mundanas y seculares advertencias

⁹ David Le Breton, nació en 1953, sociólogo y antropólogo. Profesor de la Universidad de Estrasburgo, autor, entre otros, del libro *Antropología del cuerpo y modernidad*. Ha publicado numerosos artículos en revistas.

¹⁰ Para subtítular este aparte, tomé una expresión de la entrevista 2 correspondiente al actor social entrevistado en el trabajo mientras realizaba el trabajo de campo. Más adelante el lector encontrará una referencia a las entrevistas y los entrevistados. Con esto quiero notar la relación entre las apreciaciones del entrevistado y los aspectos que aquí contemplo.

¹¹ La negrilla es tomada de Mayor Mora (2000, p. 255).

¹² El texto del sociólogo Alberto Mayor Mora, *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*, publicado por primera vez en 1984, entre otros asuntos de la historia, hace énfasis en aspectos socio-culturales de la empresa antioqueña, la Escuela Nacional de Minas de Medellín, la influencia de sus fundadores en los valores de los empresarios antioqueños entre fines del siglo XIX y hasta mediados del siglo XX, y en los *dispositivos técnicos y de control moral* que organizaron la actividad laboral y que en general modelaron la *conducta social y la moral del trabajador*, dentro y fuera del lugar de trabajo. El libro citado en el presente artículo corresponde a una edición posterior del texto referenciado en esta nota.

—procedentes del taylorismo— del buen gobierno del tiempo, debieron ser complementadas con las más rigurosas admoniciones sobre la **redención del tiempo**”. Aquello que, de acuerdo con Mayor Mora (2000), se constituyera en la ética del obrero antioqueño, adaptó los *hábitos* y los *ritmos* del obrero a las necesidades de la industria; en efecto, el *dispositivo moral* acometió en aquellos tiempos la disciplina colectiva y la conciencia del obrero.

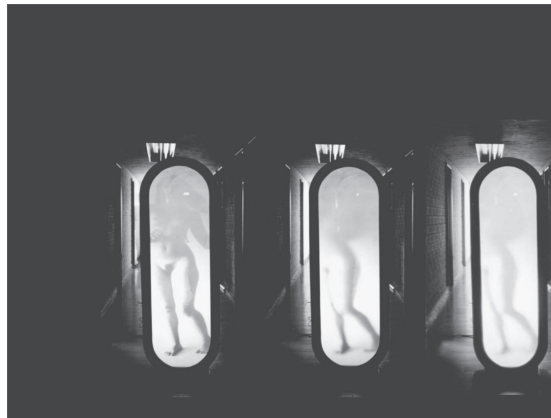
El *dispositivo moral* de las empresas antioqueñas de comienzos del siglo XX incluyó, hasta bien entrada la década del 40, el “conjunto de valores que el obrero tenía que introyectar y poner a funcionar con la exactitud del reloj”, la disciplina férrea del ejército y la perfección de quien aspira a la gloria de Dios. Cada valor del dispositivo legislabo las maneras correctas de conducirse en el trabajo y, también, por fuera de él. Inhibir el cuerpo, hacer de la materia “un reloj que no sufra, tan sólo que produzca ruidos y movimientos programados, al unísono del reloj mecánico del ingeniero o del empresario” (Mayor Mora, 2000, p. 255), resultó un medio eficaz para refundir *la estructura mental* del obrero indisciplinado.

En consecuencia, las industrias de Antioquia empezaron a considerar la importancia de difundir a todos los obreros y obreras los principios rectores del *dispositivo moral*; fue así como una de las más prósperas industrias de mediados del siglo XX en Antioquia, publicó

¹³ Los dispositivos componen un conjunto debidamente heterogéneo, que comprende discursos, instituciones, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas [...] El dispositivo es tal que puede establecerse entre estos elementos. En segundo lugar lo que quería situar en el dispositivo es precisamente la naturaleza del vínculo que puede existir entre estos elementos heterogéneos. Así pues, el dispositivo puede parecer como un programa, una institución, bien por el contrario como un elemento que permite justificar y ocultar unas prácticas de acceso a un campo nuevo de racionalidad [...] En tercer lugar, por dispositivo entiendo —digamos— de formación que, en un momento histórico dado, tuvo como función responder a una urgencia. Un dispositivo, pues, tiene una posición estratégica dominante. (Foucault, 1991, pp.128-129).

en el editorial del periódico *Lanzadera*, uno de los mandatos morales que claramente pone en evidencia ideas y usos de control del cuerpo del trabajador, encaminados a silenciarlo¹⁴. El despliegue del *dispositivo moral*, entre finales del siglo XIX y mediados del siglo XX, reprodujo en fábricas antioqueñas la disciplina colectiva, la sincronización de la tarea y, un código ético y moral del trabajo, tal como Taylor lo apuntara en los principios científicos del trabajo.

A mediados del siglo XX, luego de la Segunda Guerra Mundial, en virtud del desarrollo de los conocimientos científicos y del capitalismo e íntimamente ligado a la racionalización de la época tayloriana, surge el sistema social que Peter F. Drucker¹⁵ ha entendido como *organizaciones productivas*, compuestas por “especialistas que trabajan juntos en una tarea común que, a diferencia de la sociedad, la comunidad y la familia, son diseñadas a propósito, y no se basan ni en la naturaleza psicológica del hombre, ni en su necesidad biológica” (Drucker, 1996, p. 62).



Encuentro (2001), Video-instalación de Lina María Duque

Las *organizaciones productivas*¹⁶, aparte de tener la obligatoriedad de la maximización de los recursos, la rentabilidad, la estabilidad, “cuentan con la impureza agotadora de las energías orgánicas y psíquicas del trabajador” (Mayor Mora, 2000, p. 299); por lo mismo, una mayoría de administradores, con tal de asegurarse el dominio de tales energías, han configurado progresivamente dispositivos de objetivación¹⁷ del cuerpo que garantizan precisión en las operaciones y, eficiencia organizacional: métodos y dispositivos que, de lo concreto del cuerpo pero

sin abandonar su regulación y modelación, han entrado en el ámbito de instancias inmateriales del hombre. Emociones, pensamientos, voluntad, compromiso, fidelidad, identidad, y cultura, entre otras, son corolarios relevantes en la marcha exitosa de las *nuevas organizaciones productivas*.

1.2 La “pedagogía integral” japoniza el cuerpo

La investigación antropológica que Santiago Villaveces llevó a cabo en la empresa colombiana Foto Japón¹⁸, divulga el modo como tal organización, ante el imperioso afán de ser

¹⁴ “Nuestros obreros saben ser caballeros con sus compañeras de trabajo. No se concibe en ningún hombre digno la menor falta de respeto para la que en el trabajo es como si fuera su hermana. Al contrario, cada obrero honrado siente que debe ser protector de todas sus compañeras y guardián de su dignidad, que es la dignidad de la fábrica. Porque tal vez sus hijas, sus hermanas o su novia trabajan o van a trabajar en la misma empresa, y es necesario hacerle ambiente digno de ellas. Todo en Coltejer vale poco en comparación con la virtud de nuestras muchachas. Es mejor que los edificios, que las máquinas, que las acciones. Si alguna vez creen que una compañera de trabajo está en peligro, todas sus compañeras deben ayudarla, rodearla, levantarla, con el mismo celo que los hombres en la extinción de un incendio” (Citado por Mayor Mora, 2000, p. 525).

¹⁵ Drucker nació en Austria; después de trabajar como periodista en Londres, se trasladó a Estados Unidos en 1937 y publicó “Concept of the Corporation” en 1946, desde entonces sus obras, más de 30, aparecieron regularmente. A lo largo de su vida acuñó frases como privatización y trabajador del conocimiento y defendió conceptos como la administración por objetivos.

¹⁶ El uso de la cursiva, en algunas ocasiones, obedece a la intención de subrayar ciertas expresiones, con el ánimo de darle mayor fuerza al análisis, dirigiendo, a sabiendas, la mirada del lector.

¹⁷ Objetivación expresa el proceso por el cual un objeto independiente del sujeto se vuelve objeto de conocimiento y/o objeto de manipulación.

¹⁸ *Cultura y Empresa; La objetivación del Yo para consumir al Otro. Caso Foto Japón*, publicación tomada del libro *Antropología en la Modernidad*, de María Victoria Uribe y otros, (1997), en la que Santiago Villaveces muestra los hallazgos obtenidos en la investigación que realizara en la organización Foto Japón. Cuenta Villaveces, entre otras cosas, que, en razón de la urgencia competitiva de los noventa, los administradores de Foto Japón decidieron la *reinención* de la organización; con tal motivo diseñaron con ideas de la filosofía Zen, Shinto y Samurai, un dispositivo

rentable, emprendió a mediados de la década de los noventa, un proceso de cambio en términos de lo que en administración se llama, desde los ochenta, transformación cultural.¹⁹ En aquel entonces, todos aquellos conocimientos adquiridos por la organización en años de servicio se tornaron obsoletos e inútiles; pretexto que volcó a los dueños de Foto Japón a modelar el conjunto de valores, costumbres, cogniciones y comportamientos que debían poner en funcionamiento los trabajadores:

Las ceremonias del obi, los juramentos, el Consejo del obi, los almuerzos japoneses, los kimonos, configuran el respeto. [...] Un “modelo pedagógico integral” gesta y dinamiza el mundo de rituales y sacralizaciones alrededor de la idea de ofrecerles a los empleados armonía y felicidad. Rituales inicialmente concebidos como meros dispositivos para diferenciar a sus empleados de la competencia, con el tiempo se han convertido en importantes componentes de la identidad organizacional, e igual en espacios de promoción interna de un “sistema de valores japonés”, (Villaveces, 1997, p. 97).

Mandamientos, leyes, obis, kimonos, daruma importados de la cultura japonesa, *trans-forman* al trabajador, “forman la nueva conciencia” de los empleados, y trabajadores de base; japonizan la organización. Un simbolismo llevado hasta el límite para hacer dóciles los cuerpos. Desde que Foto Japón implementara el nuevo sistema de valores y hasta cuando se llevaron a cabo tales rutinas, todos los días los trabajadores estuvieron abocados a “jurar ante Dios y ante la familia Foto Japón que todas las mañanas después de levantarse, harían diez minutos de ejercicios

pedagógico para “formar” al trabajador de base en los valores japoneses que harían de la organización un instrumento altamente rentable.

¹⁹ Podestá (2003, p. 62) sostiene que la cultura organizacional se concibió para responder al racionalismo extremo del enfoque de sistemas, en un momento en que las organizaciones querían “reunir un conjunto de valores que, al ser compartidos por todos los miembros de la organización, generen una acción coordinada para conseguir los objetivos organizacionales. Valores compartidos facilitan la delegación, dan eficacia a las decisiones y unidad de imagen e identidad a la organización”.

corporales y veinte flexiones abdominales”, (Villaveces, 1997, p. 99). El juramento fue un camino para potenciar conductas amables y eficientes; de modo tal que el tiempo fuera aprovechado sin molestar al cliente con una conducta caótica.

1.3 El Protocolo empresarial modela el cuerpo, produce imágenes rentables a los negocios

Para obtener la eficiencia, no les alcanza a las organizaciones modernas los conocimientos, habilidades y competencias de las personas que emplean. Los contratados tienen que responder no sólo con conocimientos y habilidades técnicas; en mucho, se les precisa construir una imagen agradable e interesante para la organización: “Las personas que trabajan deben tener una buena imagen, una buena utilización del lenguaje, una buena utilización de la presencia, una buena utilización del trato, su imagen tiene que corresponder a los objetivos organizacionales”. (S)²⁰. El cuerpo “cultivado” con arreglo al régimen del trabajo se torna sensible a los movimientos, a las palabras y a las actitudes que evidencien la condición moral y social de las personas; hay que borrar el mundo de las pasiones incontenibles que es el cuerpo. El protocolo empresarial subyuga al cuerpo en beneficio de la racionalidad instrumental.

²⁰ Por razones de tipo ético que tienen que ver con la confidencialidad de los datos, no aparecen citados los nombres de los actores sociales que participaron en la investigación. La letra subrayada reemplaza el nombre de cada uno de ellos. En este caso particular, todos los actores sociales citados solicitaron confidencialidad. Específicamente, las citas tomadas de las entrevistas corresponden a las entrevistas 1, 2, y 3. Las letras que reemplazan el nombre son: J, para la entrevista 1, S, para la entrevista 2, y M, para la entrevista 3.

S. Labora desde hace 15 años en una empresa de servicios. Es experta en protocolo empresarial y los últimos diez años, los ha dedicado a la capacitación y asesoría empresarial en todo lo que tiene que ver con protocolo. De su actividad laboral destaca la importancia de la formación y adecuación del empleado en lo que ella denomina “las buenas maneras”. En otro aparte de la conversación sostiene también que “el empleado de hoy, no importa el nivel en que se encuentre, tiene que adecuar su cuerpo a la imagen corporativa que proyecta la organización”.

El ideal de las organizaciones productivas de *trans-figurar* el cuerpo pone al descubierto posibilidades inesperadas de control a los excesos de la carne. A “una chica bien linda, bien presentada, con un escote bien flamante hay que ponerle límites; de lo contrario, distorsiona, desorganiza la empresa o hace que el gerente se enamore de ella. Por eso, hay que buscar siempre los mecanismos que pongan en cintura cualquier distracción que altere la productividad”. (S).

Al propósito de conseguir cuerpos acordes con la imagen corporativa, las organizaciones productivas contratan asesores y especialistas que conjuren con ritos sociales todo lo que del cuerpo puede estorbar a la imagen de la Organización. Dice, por ejemplo, uno de los entrevistados: “El pelo largo hay que recogerlo con un moño; si una chica está firmando un cheque y tiene el pelo suelto, le estorba para firmar con rapidez, pierde mucho tiempo o puede llamar la atención del cliente”. (S). El movimiento innecesario del cuerpo hace aparecer el desorden, rompe con la armonía y el ritmo de la máquina.

Para conjurar la sospecha de grosería y vulgaridad proveniente del cuerpo “hay que adornarlo con prendas institucionales, un uniforme convierte al empleado en una gran oportunidad de negocio, el empleado no debe ser autónomo, no se puede vestir como él cree que debe lucir, sino como el cliente, su majestad el cliente, espera encontrarlo”, (M)²¹. La inquietud de las organizaciones por la conducta

y la imagen que el empleado debe proyectar al cliente, evidencia el carácter objetivo que adquiere el cuerpo en el trabajo. En el contacto con el cliente no se puede fluir libremente ante el otro: la excesiva desenvoltura denuncia un espíritu desordenado que fácilmente perturba la tranquilidad del cliente. (M) sostiene que:

Si la empresa logra obtener un cuerpo limpio, con actitud diligente y dispuesto al servicio, se crecen los indicadores de gestión. Por eso, nos pusimos los del área de Desarrollo Humano a diseñar un programa a la medida. Un programa soportado en lo que se llama el *behavior modeling*... No es como el libre desarrollo que la imaginación permita, sino más bien, cómo podemos evangelizar y adoctrinar al empleado.

El hincapié que hace el protocolo empresarial en *in-corporar* los hábitos de la empresa, minimiza la incontinencia de las pasiones que pueden arreciar sobre los sentidos y da cabida a la mesura que precisa el imperio de la racionalidad instrumental.

El utilitarismo del discurso de protocolo empresarial basado, entre otros, en el *Manual de Urbanidad y buenas maneras* de Carreño (Gómez, 1999, p. 33)²² e inspirado en las virtudes del cristiano que quiere lucir sus cualidades en el grupo social, deja de lado la formación moral y funda su hacer en la consagración de modelos que protejan la imagen corporativa; pues, “El más valioso recurso de la organización es la gente o, ni siquiera la gente, sino lo que de sus cuerpos podemos lograr”. (M).

1.4 Salud ocupacional armoniza el cuerpo productivo

Por la forma como la materialidad del trabajador se adapta a cualquier tipo de

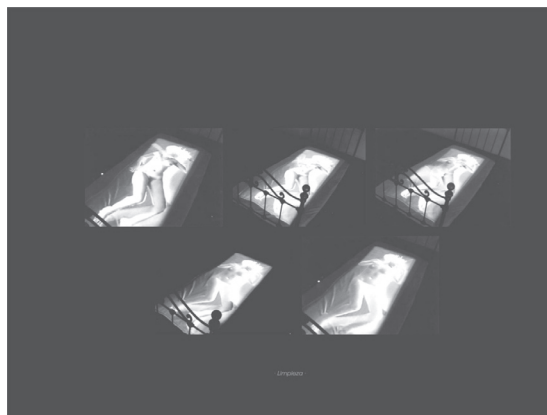
²¹ M, es sociólogo. Durante quince años laboró para una Organización de servicios comerciales. Desempeñó varios cargos, desde supervisor funcional hasta Gerente del área de Desarrollo Humano. Básicamente, en el último año de labores en la empresa estuvo encargado de los procesos de inducción y de capacitación. De su experiencia destaca los programas de formación en destrezas, habilidades y competencias propias de la actividad organizacional. De acuerdo con sus apreciaciones, “La Pedagogía efectiva utilizada en innumerables organizaciones en los procesos de capacitación y adiestramiento es un medio potente para conseguir un alto rendimiento de los trabajadores”.

²² La antropóloga Zandra Gómez Pedraza, es Ph.D. de la Universidad de Berlín. “En cuerpo y Alma” es la obra de su tesis de doctorado, en la que expone desde “una perspectiva original, el proceso de modernización de América Latina y de Colombia”, al paso de las transformaciones ocurridas mientras el hombre americano realizaba su incursión en los procesos de modernización.

oficio, puede realizar labores que ningún otro ser puede agenciar: “el cuerpo es como una maquina, hay que mantenerla limpia, bien cuidada para ponerlo en marcha; capturar su energía física; transformar su energía muscular en fuerza productiva es uno de los objetivos de la salud ocupacional” (J)²³.

En torno a ese objeto productivo que es el cuerpo, gravita un discurso que se empeña en sacarle a sus partes el máximo rendimiento con el mínimo de riesgos para el capital. En cartillas de instrucción, la salud ocupacional empeña su actividad analítica y condensa el discurso que informa del cuerpo en sus componentes anatómico fisiológicos –los aparatos–, su funcionamiento mecánico y las instrucciones de mantenimiento para hacer de él, un aparato eficaz.

La salud ocupacional instala desde los discursos modernos de la medicina, la higiene y la salud, una serie de prácticas que no dejan casi nada de lado en el cuerpo del empleado. “esos asuntos relacionados con la inmunidad en cuanto a las enfermedades virales, contra los accidentes, el rollo de la ergonomía, el problema de las lumbalgias, las várices y la circulación hay que atacarlos, no importa cómo; esa maquina que es el cuerpo, si se daña, afecta la rentabilidad...” (J). El cuerpo que se percibe y se piensa a sí mismo y además se imagina transformado, desvía la mirada para posarse en un cuerpo sano y obediente, en un objeto moldeado que fabrica riqueza y progreso.



Limpieza (2003), Video-instalación de Lina María Duque

Por eso es frecuente oír expresiones como las siguientes:

...Hoy mismo estoy preocupado por el tiempo que se me demoran aquellos hombres en la tarea, eso me vale horas-hombre. Están utilizando una sustancia que probablemente les altera las vías respiratorias, entonces me preocupo. ¿Qué tal que la maquina deje de funcionar perfecto? ¿Dónde queda la productividad?.

Y, continúa:

“Con el síndrome menstrual de la mujeres por ejemplo, se dispara el sistema endocrino y hace lo que tiene que hacer, pero en esta época las mujeres están produciendo menos; entonces hay que llamar expertos que venden medicamentos... hay que inhibir la naturaleza, hacer que opere la racionalidad económica... El síndrome menstrual es capaz de acabar con la rentabilidad.” (J).

Sistemáticamente el discurso de la salud ocupacional se traduce en prácticas que dirigen la acción de los cuerpos productivos. La fisiología del cuerpo femenino tiene que superar las limitaciones fisiológicas: lo que la mujer puede permitirse desde el punto de vista físico y lo que puede decir

de sus manifestaciones corporales, desequilibra las ganancias. “El caso, es que hay que controlar las dolencias del síndrome menstrual; no porque a la mujer le duela algo, sino porque no podrá realizar las actividades laborales; entonces, baja uno de los indicadores de productividad” (M). Los ingenieros de la conducta someten el cuerpo según un cálculo que propicia la eficiencia esperada por la acción emprendida.

Si la salud de los cuerpos de quienes laboran en organizaciones productivas interesa, es en virtud de que afecta el rendimiento ocupacional; la figura del cuerpo como fuente de energía es imprescindible en el trabajo. Las rutinas

²³ J, profesional en salud ocupacional, hace más de veinte años trabaja en una organización comercial. Sostiene que la salud ocupacional tiene por “objetivo activar la energía del cuerpo, hacer que esa energía se convierta en la fuerza que mueve la organización”. Por eso dice: “hay que mantener bien esa maquina que es el cuerpo”.

de salud ocupacional animan el cuidado del cuerpo y lo encauzan por la vía de indicadores de rendimientos operativos definidos por la organización.

Por ejemplo, cuando una persona está sentada mucho rato en la caja hay mucha posibilidad de lesión por el hecho de estar sentada, al inclinarse con el peso depositado en la zona pélvica aunque haya banda registradora; además, implica sumar posibilidad de lesión lumbar o de lumbalgias; eso baja el rendimiento del cajero, pues no puede realizar el número de registros que le corresponden a diario (M).

La contabilidad del minuto se logra en la lucha por vencer ciertos ritmos del cuerpo: lo rentable es vencer la materia y hacer que los empleados se identifiquen con la regularidad de la medicina y de la higiene corporal. El cuerpo, que es materia despreciable en tanto tal, ha sido tomado como un brazo largo y potente que se subordina e incorpora a las máquinas, sin que realmente pueda distinguirse de ellas.

La elaboración e implementación de formas de actuar provistas por el quehacer organizacional han figurado no sólo instrumentos físicos y conceptuales que disponen a la materia para realizar una tarea en forma automática, también son una economía de medios y fuerzas en la culminación de una determinada finalidad o misión. Una “tecnología política”²⁴ se pone al servicio del mundo productivo con dispositivos concretos de objetivación que establecen un conocimiento positivo sobre el cuerpo, expanden un saber técnico sobre los comportamientos; una especie de ingeniería de las conductas que acompasa los engranajes de la masa corporal, al ritmo de la máquina.

El acople organismo-máquina produce una

²⁴ La expresión “tecnología política” es alusiva a la aplicación de la ciencia científica y de la producción cuantificada. Se dirige especialmente a la expansión económica, plenitud material y superioridad militar. [...] Produce, el sujeto históricamente nuevo, el individuo moderno, útil, rentable, maleable y autoconsciente. López, Daniel (2005).

analítica del funcionamiento de la materialidad del hombre, e instaura en él, ese espacio de “docilidad silenciosa” que finge neutralidad ante sus inconvenientes. En buena medida el cuerpo útil del trabajador moderno está imbuido de relaciones de poder y de dominación, pero su constitución como fuerza de trabajo sólo es posible si se halla “prendido a un sistema de sujeción (en el que la necesidad es también un instrumento político curiosamente dispuesto, calculado y utilizado). Y, sólo se convierte en fuerza útil cuando es a la vez productivo y sometido”. (Foucault, 2001, p. 33)²⁵. Al exponerse a los afanes del trabajo el cuerpo pasa por un proceso de adiestramiento en cuyo núcleo reina la noción de docilidad.

Pero, los usos de objetivación del cuerpo en organizaciones del capital, no siempre son consecuencia de la elaboración y la práctica de sofisticados dispositivos pedagógicos que modelan conductas, crean valores, y/o desarrollan competencias; de hecho, es factible identificar ciertas prácticas que guardan estrecha relación con la esclavitud y con aquellos usos que en antaño introdujeran capitalistas de las primeras industrias manufactureras.

1.5 La “vigilancia del tiempo productivo”²⁶, una práctica de objetivación y dominio hincada en la degradación y en el maltrato

Como en los años de la Revolución Industrial y de la industrialización de Europa Occidental, todavía un sinnúmero de

²⁵ Michel Foucault, nació en Francia en 1926. Filósofo y también historiador, en 1975 publicó su obra *Vigilar y Castigar*. De acuerdo con Foucault, es desde la óptica de la vigilancia y el castigo que la sociedad moderna ejercita sus sistemas de control, poder y conocimiento. El libro *Vigilar y Castigar* comienza con el caso del condenado Damián “2 de marzo 1757 en París”. La condena de Damián sirve al autor para introducir el tema central del texto; esto es, los dispositivos de poder y el control disciplinario. La magistral descripción que hace sobre el condenado Damián ilustra con lujo de detalles las técnicas de suplicio y del manejo del tiempo utilizadas en el siglo XVIII para sancionar un delito o para castigar.

²⁶ Expresión tomada del texto *No Logo* de Klein, (2001, p. 255).

capitalistas, con tal de doblegar la indisciplina de las pasiones, de amasar y dar forma a la materia joven que emplean, incurre en prácticas *férreas* e indignas. Ahora mismo, “es en la aldea global donde algunas multinacionales,²⁷ lejos de nivelar el juego global con empleos, y tecnología para todo el mundo, están carcomiendo los países más pobres y atrasados del mundo para acumular beneficios inimaginables” (Klein, 2001, p. 255).

Las fábricas *golondrinas*²⁸, vuelan de país en país, en busca de territorios subdesarrollados que sean fértiles para la explotación de mano de obra barata; de hecho, su actividad está determinada por el agitación de vientos que se dan en el mercado de capitales esparcidos por países como China, Sri Lanka, Indonesia, Filipinas, México, Guatemala, El Salvador. Las fábricas *golondrinas* que operan para multinacionales tales como Gap, Guess, Nike, Sprint, Wall Mart, Old Navy, IBM, Reebok, Marks & Spenser, sin necesidad de crear infraestructuras locales, contratan mano de obra barata, pagan mínimos impuestos y violan las leyes de los países pobres.

De hecho, es corriente encontrar registros acerca de cómo las fábricas *golondrinas* se componen de talleres sin ventanas, levantados con plástico barato y paredes de aluminio que

apretujan a los obreros unos contra otros; así mismo, es usual identificar *prácticas desmedidas* que, con tal de sacar el máximo provecho a la franja en la que ellos producen, subyugan el cuerpo de obreros y obreras a disciplinas y humillaciones; lo que es más, en un estudio citado por Naomi Klein (2001), se describe cómo los capataces en la ciudad de Cavite, Filipinas, buscan trabajadoras *jóvenes, ignorantes e inseguras*, de modo tal que los abusos de todo tipo puedan efectuarse, sin reclamo alguno.

Una práctica usual en las organizaciones es el *control del embarazo*: cada 28 días los vigilantes de la producción repasan el cuerpo de las obreras, revisan sus *pañños menstruales*, tantean sus cuerpos para cerciorarse de la no-gestación; si acaso alguna de ellas *infringe la norma*, si no es despedida a golpes, sufrirá fuertes castigos y amenazas. En la mayoría de los casos se les *somete a* jornadas hasta de 16 y 18 horas. También se les obliga a trabajar con planchas que calientan en demasía sus cuerpos y les queman la piel del vientre; debido a esto, muchos de *los niños nacen con quemaduras en la piel*. Lo mismo sucede en fábricas migratorias de Centroamérica, en El Salvador, obrera que los empleadores encuentren en estado de gestación es *maltratada físicamente*; luego, es *obligada a abortar*. En otro apartado, Klein narra experiencias contadas al momento en que ella hacía el trabajo de campo en su investigación; uno de esos relatos registra lo siguiente:

Me dijeron: algunos empleadores por ejemplo, cierran con llave las letrinas, excepto durante los dos descansos de quince minutos, cuando todos los empleados deben marcar la salida y la entrada para que la dirección pueda vigilar su tiempo improductivo. [...] Las costureras de una fábrica donde se confecciona ropa para Nike, Gap, Guess y Old Navy, a veces se ven obligadas a orinar en bolsas de plástico, bajo las máquinas. [...] Está prohibido hablar, y en la fábrica de artículos electrodomésticos Ju Young, también sonreír... [...]. Algunos patronos obligan a los obreros a cortar la hierba que crece en los terrenos de la

²⁷ Multinacional es una compañía que tiene operaciones significativas en más de un país; lleva a cabo sus actividades a escala internacional, sobrepasando las fronteras nacionales y está guiada por una estrategia común que parte desde un centro corporativo. Se considera que una multinacional se encuentra en el tercer nivel de internacionalización de los cuatro niveles propuestos por Samuel C. Certo, (1997, p. 82).

²⁸ “Las fábricas *golondrinas* son las que trabajan para organizaciones multinacionales; como su nombre lo indica, son migratorias; están pensadas para maximizar la flexibilidad, para beneficiarse con las exenciones, las devaluaciones, el gobierno estricto de las dictaduras y los incentivos tributarios”. “[...] Como las multinacionales migratorias tienen gran capacidad para evitar los aumentos de salarios, las normas de protección ambiental y los impuestos, las fábricas se construyen para poder transportarlas rápidamente. [...]”. El modelo migratorio está claramente documentado en el trabajo de Naomi Klein, *No Logo* (2001, p. 267).

empresa, otros deben lavar los suelos y las letrinas al terminar su jornada (Klein, 2001, p. 267).

En igual sentido, se encuentran organizaciones como Nabisco que, con el propósito de reducir costos y conseguir mayor eficiencia, someten a los trabajadores a *prácticas y costumbres inclusive horrosas*. Acevedo y López (2000)²⁹ en la recopilación de experiencias de adelgazamiento organizacional, señalan, en una de las tantas historias reunidas, algunas de las prácticas en las que debieron incurrir obreras de Estados Unidos en dicha multinacional para sostener el régimen disciplinario al que fueron sometidas durante la jornada laboral:

Una historia que ilustra lo anterior ocurrió en Oxnard, California. [...] En Nabisco las obreras, muchas de ellas latinas, no pueden usar el baño cuando lo necesitan, porque se afecta el proceso de producción. Para no ser castigadas porque van al baño, las obreras se ven forzadas a usar pañales durante el turno de trabajo (Acevedo y López, 2000, p. 155).

De lo que se trata es de concentrar las fuerzas de producción, obtener de ellas el máximo de ventajas; si no se neutralizan todos los inconvenientes de la materia, entonces, el cuerpo no aprende a establecer una relación adecuada con el objeto que manipula; ni tampoco, una relación con cualquier actividad

que realice. Las técnicas de ordenamiento del cuerpo están para asegurar que nada ocioso e inútil permanezca activo en la organización.

En resumen, los testimonios de actores sociales que participaron en el estudio que inspira este artículo y la bibliografía que consulté, subrayan el despliegue de rutinas que intervienen la materialidad del trabajador: cosificación que reduce al hombre, a su apariencia, a la superficie concretamente observable de su proceder físico, pues en cuanto agentes de producción, los hombres modelan el cuerpo de acuerdo con objetivos de eficiencia; tarea en la que el componente “pedagógico” cumple una función primordial: ajustar la materia rentable, es decir, minimizar la pugna entre un cuerpo limpio, bien vestido, sano, hábil, preciso, competente, asexuado y un cuerpo rebelde, salvaje y plegado de instintos. Ese “cuerpo productivo al que el hombre moderno debe su precariedad, quiere ser impermeable a la vejez o a la muerte, al sufrimiento o la enfermedad”, (Le Breton, 2002).

*La iglesia dice: el cuerpo es una culpa,
La ciencia dice: el cuerpo es una máquina
La publicidad dice: el cuerpo es un negocio
El cuerpo dice: yo soy una fiesta
(Eduardo Galeano, 1982).*

²⁹ Acevedo y López son profesores de la Universidad EAFIT. Desde 1999, vienen recogiendo información sobre las implicaciones de la Reingeniería.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, José Fernando y López Gallego, Francisco. (2000). Adelgazamiento Organizacional. Medellín. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Aktouf, Omar. (1998). La administración: entre tradición y renovación. Cali. Artes Gráficas Univalle.
- Dobb, Maurice. (1985). Estudios sobre el desarrollo del capitalismo. México. Siglo XXI Editores.
- Drucker, Peter F. (1996). La sociedad Post Capitalista. Santafé de Bogotá. Norma.
- Foucault, Michel. (2001). Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión. Buenos Aires. Editores Argentina.
- Gómez Pedraza, Zandra. (1999). En cuerpo y alma: visiones del progreso y de la felicidad. Santafé de Bogotá. Corcas Editores.
- Klein, Naomi. (2001). No Logo. Barcelona. Ediciones Paidós.
- Le Breton, David. (2002). Antropología del cuerpo y modernidad. Buenos Aires. Nueva Visión.
- López Gallego, Francisco. (1999). "La Administración como sistema Gnoseológico. En busca del objeto de estudio". En: *Revista EAFIT*. No. 113.
- López, Daniel. Tecnopolítica del sonido: del instrumento acústico a la antropotecnica sonoral. [hptt://www.icantropología.org/quaderns-e/05/05_4.htm](http://www.icantropología.org/quaderns-e/05/05_4.htm). (16 de marzo de 2006).
- Mayor Mora, Alberto. (2000). Ética, trabajo y productividad en Antioquia. Santafé de Bogotá. Tercer Mundo Editores.
- Podestá, Paula. (2002). *El papel de un equipo directivo en la transformación cultural. El Caso ACES*. (Texto inédito). Trabajo de investigación presentado para optar al título de Magíster en Ciencias de la Administración. Universidad EAFIT. Medellín. Colombia.
- Taylor, Frederick. (1972). Principios de la Administración Científica. México. Herrero Hermanos.
- Uribe Ochoa, Beatriz. (2005). La objetivación del cuerpo, un dispositivo de poder en organizaciones productivas, Investigación presentada para optar al título de Maestría en Ciencias de la Administración. Universidad EAFIT. Medellín. Colombia.
- Villaveces Izquierdo, Santiago. (1997). "Cultura y Empresa: La objetivación del yo para consumir al otro. Caso Foto Japón". En: *Antropología de la modernidad*. Instituto Colombiano de Antropología.
- Wren, Daniel A. (1979). *The evolution of management thought*. United States of America. John Wiley & Sons.