

**EL PAPEL DE LA CONTABILIDAD EN LOS PROCESOS DE
SUBJETIVACIÓN EN LA EMPRESA NEOLIBERAL**

Un Estudio de Caso de un banco en Colombia

Tesis de Maestría

Aura Cristina Quintero Cardona

**William Rojas Rojas
Director**

**Maestría en Contabilidad. Modalidad de Investigación
Facultad de Ciencias de la Administración
Universidad del Valle
Cali**

Agradecimientos

Sin duda, estos ejercicios académicos demandan tiempo y dinero; implican renunciaciones, frustraciones y múltiples angustias; requieren paciencia y mucho esfuerzo. En mi caso, empezar, desarrollar y terminar este proceso solo fue posible porque la vida me ha puesto en el camino personas maravillosas con las que he podido pensar, construir, amar y a pesar de todo caminar. A todos ellos dedico este trabajo que intenta comprender para transformar.

Al profesor William Rojas por invitarme a iniciar mi formación posgradual con la Universidad del Valle y por su respaldo, como director del Grupo de Investigación Nuevo Pensamiento Administrativo, para postularme al programa de asistentes de docencia. Esta experiencia resultó crucial para afianzar mi vocación por la docencia y la investigación. Debo también agradecerle por su dirección al trabajo de investigación, sus comentarios, críticas y sugerencias enriquecieron el trabajo y me obligaron a ser más rigurosa.

A los evaluadores. Profesora Yaismir Adriana Rivera y profesor Gregorio Giraldo. Sus consideraciones fueron centrales para que la investigación ganara consistencia y precisión.

A mi familia. Mi mamá, mis abuelos, mi hermano, mi papá y mi sobrina son mi motor y mi soporte. Sin su amor y sin su apoyo incondicional, no hubiera podido iniciar la maestría y mucho menos terminarla.

A Juan Camilo. A mis brujas, Sara y Chechi, y sus compañeros, Lucho y Andrés. Ellas y ellos, al igual que mi familia, me animaron y me respaldaron, a pesar del dolor de dejarme ir.

A Driver y Xime. Por recibirme con su amistad en una ciudad en la que no tenía nada ni nadie.

A Caro y Juanca. Sin ellos esta investigación hubiera sido absolutamente inviable. Me acompañaron y soportaron mis preocupaciones y mi intensidad.

A todas las personas que aceptaron otorgarme una entrevista a pesar de las agendas. Sus voces son imprescindibles.

A Carlos Mario, Jhon Jairo, Driver, Carmen, Juanda y Nata. Las lecturas que realizaron en distintos momentos de la investigación y/o las conversas que sostuvimos, me ayudaron a ser más precisa y me plantearon preguntas que por sí sola no hubiera podido hacerme.

A Claudia. Sus consejos metodológicos me llenaron de tranquilidad cuando me invadía la ansiedad y la incertidumbre.

A mis patos de GECUA. Santi, Luz, David, Aleja, Sirley, Meli y Pope. Con ellos entendí que era posible pensar por sí mismos, problematizar el mundo y soñar con una contabilidad al servicio de la gente y no del capital.

A Jhonny. Me es difícil imaginar la forma en que hubiera podido escribir estas páginas sin su presencia y sin su amor.

Índice de Contenido

Resumen y palabras clave	6
Introducción	7
1. Planteamiento del Problema	10
1.1. Descripción del Problema	10
1.2. Formulación del Interrogante de Investigación	14
1.3. Sistematización del Problema	14
2. Objetivos	15
2.1. Objetivo general	15
2.2. Objetivos específicos	15
3. Justificación	16
4. Revisión de la Literatura	18
4.1. Antecedentes	18
4.1.1. Estudios desde una perspectiva foucaultiana	20
4.1.2. Otros estudios	36
4.1.3. Consideraciones sobre los estudios previos	39
4.2. Marco Teórico	42
4.2.1. La racionalidad neoliberal y sus implicaciones sobre la empresa contemporánea	43
4.2.2. La gubernamentalidad neoliberal: una aproximación a los procesos de subjetivación en el trabajo	57
4.2.3. La contabilidad como práctica de gobierno. Una lectura desde la perspectiva social e institucional	74
5. Metodología	82
5.1. Tipo, método y estrategia de investigación	82
5.2. Diseño metodológico	83
5.2.1. Unidades de análisis y técnicas	83
5.2.2. Tipo de muestra	85
5.2.3. El análisis de contenido	87
5.2.4. Fases de la investigación	91
5.3. Limitaciones de la Investigación	92
6. Aproximación contextual y organizacional	93

6.1. Neoliberalismo y financiarización en América Latina. Una lectura de la realidad colombiana. _____	93
6.2. El sector financiero en la consolidación del neoliberalismo en Colombia _____	100
6.2.1 El papel de los bancos _____	107
6.3. Caracterización del caso: Un banco en Colombia _____	119
6.3.1. Contexto organizacional _____	119
6.3.2. El Programa de Compensación Variable – PCV – _____	124
7. Resultados y Discusión _____	133
7.1. Resultados _____	133
7.1.1. Características de la empresa neoliberal _____	133
7.1.2. Formas de gobierno de la contabilidad _____	148
7.1.3. Rasgos de la subjetividad _____	162
7.2. Discusión _____	179
Conclusiones _____	184
Referencias bibliográficas _____	188
Fuentes Primarias _____	199
Anexos _____	202
Guía de Entrevista Semiestructurada _____	202

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Categorías, subcategorías y enfoques</i> _____	20
Tabla 2. <i>Relación entre objetivos específicos que incorporan una aproximación empírica, unidades de análisis y técnicas</i> _____	84
Tabla 3. <i>Datos relevantes sobre los entrevistados</i> _____	87
Tabla 4. <i>Relación entre objetivos específicos, categorías y subcategorías</i> _____	88
Tabla 5. <i>Porcentaje de crecimiento del sector financiero en Colombia y su participación en el PIB desde 2005 hasta 2019</i> _____	108
Tabla 6. <i>Sector Financiero Colombiano. Saldo de las principales cuentas</i> _____	111
Tabla 7. <i>Sector Financiero Colombiano. Saldo de las principales cuentas</i> _____	112
Tabla 8. <i>Conglomerados financieros domiciliados en Colombia y en el exterior</i> _____	116
Tabla 9. <i>Principales variables de los establecimientos de crédito</i> _____	118

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Análisis individual de contenido _____	90
<i>Figura 2.</i> Valor agregado del PIB por actividad económica a precios corrientes _____	110
<i>Figura 3.</i> Porcentaje de crecimiento del sector financiero en Colombia 2005 – 2019 _____	110
<i>Figura 4.</i> Utilidades de “el Banco” en Colombia _____	121
<i>Figura 5.</i> Fórmula para el cálculo de la bonificación _____	124
<i>Figura 6.</i> Bonificaciones PCV con relación al total de salarios y beneficios para empleados. Cifras para “el Banco” en Colombia _____	131
<i>Figura 7.</i> Participación porcentual de la bonificación derivada del PCV respecto al total salarios y bonificaciones. Cifras para “el Banco” en Colombia _____	132

Resumen

La presente investigación busca comprender el papel de la contabilidad en los procesos de subjetivación de los empleados de un banco en Colombia. Se parte de una mirada heterodoxa que intenta contribuir a la intelección de la contabilidad en sus contextos sociales y organizacionales; de lo cual se deriva la posibilidad de leerla como práctica de gobierno que incide en los procesos de subjetivación en el trabajo a través de su proyección como racionalidad y de su intervención como tecnología. Esta perspectiva se basa en una aproximación al neoliberalismo como razón de mundo que configura a la empresa no solo como espacio social de producción, sino también como centro de acumulación del capital y de reproducción de los imaginarios, metas, premisas y valores imperantes. La estrategia de investigación utilizada fue el estudio de caso de un banco en Colombia y las técnicas que se emplearon fueron: entrevistas semiestructuradas a empleados de la entidad, revisión documental de normatividad y análisis de contenido de los Informes Corporativos. Entonces, a través de la caracterización de “el Banco” y el estudio de las formas de gobierno de la contabilidad en un Programa de Compensación de Variable -PCV- se dio cuenta de la participación de la contabilidad en la orientación de las acciones de los sujetos; influyendo en los procesos de subjetivación que se construyen en la organización y que son impulsados desde todos sus frentes.

Palabras clave

Neoliberalismo, empresa neoliberal, gubernamentalidad neoliberal, contabilidad como práctica de gobierno, procesos de subjetivación.

Introducción

La presente investigación busca comprender el papel de la contabilidad en los procesos de subjetivación de los empleados de un banco en Colombia. Se parte de una mirada heterodoxa que intenta contribuir a la intelección de la contabilidad en sus contextos sociales y organizacionales. De lo anterior se deriva la posibilidad de realizar una lectura de la contabilidad como práctica de gobierno que incide en los procesos de subjetivación en el trabajo a través de su proyección como racionalidad y de su intervención como tecnología. Esta perspectiva se basa en una aproximación al neoliberalismo como razón de mundo que configura a la empresa no solo como espacio social de producción, sino también como centro de acumulación del capital y de reproducción de los imaginarios, metas, premisas y valores imperantes.

Siguiendo a Miller (1994) con frecuencia se ha estudiado la manera en que los números gobiernan el mundo, sin embargo, no se ha indagado en la misma medida respecto al papel de la contabilidad en el gobierno de individuos y poblaciones. En esos términos, Rose, O'Malley y Valverde (2012) plantean que es necesario investigar el papel de la contabilidad en el gobierno de la vida económica y social, así como las formas de subjetividad que emergen en el marco de las prácticas contables. Como se evidencia en los antecedentes de la investigación, en la contemporaneidad existen múltiples estudios que buscan la comprensión de la contabilidad en relación con las formas de poder. En particular, en las últimas dos décadas ha crecido la preocupación por el estudio de los procesos de subjetivación en el marco de un poder que cada vez es menos disciplinario y más psíquico. No obstante, son necesarias nuevas aproximaciones para entender el papel de la contabilidad en las organizaciones contemporáneas, que se inscriben a un contexto neoliberal. En especial, en Colombia se han realizado pocas pesquisas que hagan inteligible el papel de la contabilidad en la configuración de procesos de subjetivación en el ámbito del trabajo.

Comprender requiere bordear el problema para indagar por el sentido profundo, lo cual, está en línea con una perspectiva que entiende la contabilidad como práctica social e institucional. En ese sentido y en términos empíricos, la estrategia de investigación utilizada fue el estudio de caso de un banco en Colombia y las técnicas que se emplearon fueron: entrevistas semiestructuradas a empleados de la entidad, revisión documental de normatividad y análisis de contenido de los

Informes Corporativos. Así pues, para dar cuenta del papel de la contabilidad era preciso caracterizar “el Banco” teniendo en cuenta el sector en el que opera e identificar las formas en que la contabilidad realiza ejercicios de gobierno sobre los empleados, lo cual requirió limitar la indagación y el análisis a un Programa de Compensación de Variable -PCV- para ganar en profundidad. De esta forma, fue posible, describir los principales rasgos de las subjetividades que emergen derivadas de los ejercicios de gobierno que realiza la contabilidad al interior de un banco en Colombia. Por supuesto, la aproximación empírica no hubiese sido posible sin la sistematización de un marco teórico y conceptual que guiara la investigación. En particular, el trabajo se orientó a partir de la categoría de *gubernamentalidad* propuesta por Foucault en sus cursos de 1978 (*Seguridad, territorio y población*) y 1979 (*Nacimiento de la Biopolítica*) para entender las formas en que se orienta la conducta y la vida de las personas en el neoliberalismo.

Esta investigación se compone de cinco partes, además de esta introducción. La primera parte comprende el capítulo uno, en el cual se describe, se formula y se sistematiza el problema; el capítulo dos, en el que se incluyen los objetivos, tanto el general como los específicos; y el capítulo tres donde se presenta la justificación de la investigación.

La segunda parte (capítulo cuatro) presenta la revisión de la literatura que abarca los antecedentes y el marco teórico que guía la indagación. Los antecedentes fueron clasificados por categorías para su presentación y análisis, por lo cual se distinguen los estudios desde una perspectiva foucaultiana, de estudios desde otras miradas teóricas o disciplinares. En adición se presentan algunas consideraciones que buscan dar cuenta de las relaciones entre el andamiaje conceptual que los autores toman de Michel Foucault y el periodo de publicación de sus textos; las perspectivas desde las cuales se ha abordado el problema tanto a nivel nacional como internacional; y los trabajos de mayor cercanía respecto al enfoque para estudiar la problemática. Por su parte, el marco teórico traza una ruta que inicia describiendo la racionalidad neoliberal y sus implicaciones sobre la empresa contemporánea; avanza hacia la aproximación a la gubernamentalidad neoliberal como marco para entender los procesos de subjetivación en el trabajo; y finalmente, aborda la contabilidad como práctica de gobierno como una lectura posible desde la perspectiva social e institucional.

La tercera parte (capítulo cinco), da cuenta de los aspectos metodológicos que orientaron la investigación. Entonces se indica y explica el tipo, método y estrategia de investigación; el diseño

metodológico que incluye, las unidades de análisis, el análisis de contenido y las fases de investigación; y se señalan las limitaciones del trabajo.

La cuarta parte la integran la construcción del caso, los resultados y la discusión. La construcción del caso se llevó a cabo a partir de una aproximación contextual y organizacional, que busca precisar la importancia del sector financiero en la consolidación del neoliberalismo en Colombia; y una caracterización del caso que describe “el Banco” de forma general y el Programa de Compensación Variable, en particular. Los resultados se organizan a partir de las categorías de análisis: características de la empresa neoliberal, formas de gobierno de la contabilidad y rasgos de la subjetividad. La discusión expresa una síntesis de los resultados para establecer un dialogo con los estudios previos más importantes para la investigación. La última parte la constituyen las conclusiones de la investigación.

1. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción del Problema

Un número importante de estudios sociales contemporáneos de la contabilidad apuntan a su comprensión en el marco de los contextos en que esta se desenvuelve. Entender las dimensiones discursivas y prácticas de la contabilidad, en relación con los escenarios sociales y organizacionales, ocupa gran parte de la agenda de investigadores que se han decantado por un análisis desde perspectivas interpretativas y críticas, como alternativa a la perspectiva dominante, que entiende la contabilidad como un saber – hacer técnico y objetivo. De ahí que cada vez con mayor fuerza, se consoliden marcos analíticos y explicativos en los cuales se plantea la influencia de la contabilidad en la configuración de la realidad; uno de ellos es el que se ha configurado alrededor de la idea de la contabilidad como práctica social e institucional (Richardson, 1987; Hopwood, 1992; Miller, 1994b; Potter, 2005).

Entender la contabilidad como práctica social e institucional implica aceptar que los mecanismos, técnicas y procesos contables son construidos socialmente, es decir, se configuran en respuesta a unas condiciones históricas y contextuales determinadas (Hopwood, 1992); lo anterior, se opone a quienes dan cuenta de la contabilidad como un saber neutral o desinteresado. Que la contabilidad tenga ciertos condicionamientos y responda a ciertos intereses implica, además, que su intervención genera impactos o resultados en línea con las condiciones que le dieron origen o en las cuales opera, lo que reproduce cierta realidad a la vez que la construye. Los estudios de la contabilidad desde esta mirada enriquecen la comprensión de los profundos impactos que genera en las organizaciones, y a través de ellas, en la sociedad y en los sujetos.

En esos términos, un estudio que propenda el abordaje de la construcción y reproducción de la realidad desde la contabilidad, precisa siempre de una lectura del contexto. Para aproximarse a las condiciones que estructuran con mayor fuerza el entramado social contemporáneo, es posible plantear, como punto de partida, la consolidación del neoliberalismo como racionalidad. En línea con Laval y Dardot (2013), se pueden señalar cuatro rasgos característicos de esta razón del mundo. El primero es el mercado, que se reconoce como construcción y, por tanto, requiere la

intervención del Estado y la conformación de un engranaje institucional fuerte que soporte todo aquello que el mercado por sí mismo no puede. El segundo rasgo, es la competencia. La exaltación del intercambio que realizaba el liberalismo ha sido reemplazada por la competencia como norma de las prácticas económicas (Laval y Dardot, 2013) y por supuesto, de las prácticas sociales. También el Estado contemporáneo se rige bajo la lógica de la competencia lo cual plantea su operación como la de una empresa. Esta es la tercera característica. Finalmente, Laval y Dardot (2013), señalan como el cuarto rasgo de la razón neoliberal, la expansión de la competencia hasta el terreno de lo subjetivo, es decir, hasta las relaciones de los sujetos con sí mismos. De esta forma, emerge el sujeto empresario de sí mismo como resultado de las formas de gobierno neoliberal.

La competencia, como ley esencial del mercado, opera en todos los espacios de la vida social y en el sujeto mismo, expandiendo la racionalidad neoliberal (Laval y Dardot, 2013). La empresa se convierte en “modelo de subjetivación: cada cual es una empresa a gestionar y un capital que hay que hacer fructificar.” (Laval y Dardot, 2013, p.385). De ahí que la empresa tenga un papel esencial en la construcción y reproducción de los valores sociales hegemónicos, en la medida en que, como modelo de subjetivación se configura como “la «forma celular» de moralización del individuo trabajador, del mismo modo que la familia es la «forma celular» de la moralización del niño” (Laval y Dardot, 2013, p.394). A la vez, que, como espacio social de producción, es el lugar donde se proyectan los supuestos que guían la actividad económica. En esa medida, las máximas del mercado se presentan como lineamientos para la determinación de los objetivos de la empresa, que bajo este contexto no pueden ser otros que la maximización del beneficio, el crecimiento y la acumulación del capital. En este marco, la contabilidad a través de la creación de espacios y sujetos calculables (Miller, 1994a) da viabilidad a los objetivos organizacionales; configurándose como un saber-hacer que, interrelacionado con otros cuerpos de conocimiento, genera prácticas y emite discursos que influyen en la constitución de un tipo particular de sujeto que habita la organización.

Lo anterior es posible, si se entiende tal como lo señala Hopwood (1992), que la contabilidad no es una práctica técnica autónoma, al contrario, responde a objetivos más amplios. De esta manera, el propósito de la contabilidad no está definido *per se*, al contrario, se adapta a las condiciones específicas de un momento de la historia, en particular, a aquellas condiciones creadas

por el sistema económico imperante. Siguiendo a Hopwood (1992), la contabilidad ha operacionalizado las categorías económicas abstractas, en otros términos, ha materializado los postulados económicos al interior de la organización y con ello, ha contribuido a la proyección de los discursos subyacentes. Los valores y los imaginarios sociales que se consolidan a partir de los postulados y el discurso económico garantizan y limitan las acciones que se precisan necesarias desde los sujetos tanto al interior de la organización como en el conjunto del entramado social. De manera que, si la contabilidad reproduce esos valores alineándose con los objetivos organizacionales, podría ser leída como una de las formas de control y de poder, que contribuye a la limitación y el direccionamiento de las acciones de los sujetos.

Sin embargo, esas formas de poder y de control han cambiado; al tiempo que un nuevo sujeto emerge. Para Dufour (2007) el neoliberalismo se ha propuesto crear una subjetividad nueva, pero para ello

(...) no comenzó con apuntar al hombre mismo mediante programas de reeducación y coerción. Se contentó con introducir una nueva jerarquía del objeto, definido como simple mercancía, y dejó que el resto llegara solo: que los hombres se transformaran a medida que se adaptaban a la mercancía, promovida para ello como lo único real. (p.21)

Por consiguiente, el neoliberalismo ha propiciado la emergencia de un sujeto que otorga el carácter de valores a la competencia, el éxito y el reconocimiento; en tanto, le permiten alcanzar el consumo y la acumulación. De esta forma, se configura un sujeto que observa todos los ámbitos de la vida como susceptibles de maximización, un sujeto emprendedor, un sujeto empresario de sí mismo (Foucault, 2007). Trabajar al máximo, sentir intensamente, estar siempre activo, generar los mejores resultados son imperativos. El sujeto se encuentra en constante movimiento, en una carrera contra sí mismo en la que no es válido el fracaso. En palabras de Dufour (2007) “el nuevo sujeto ya no está sujeto a Dios, ni al Rey ni a la República, solo es súbdito de sí mismo” (p. 83).

En el marco de la organización, estas nuevas subjetividades se ven potenciadas a través de formas de poder más sutiles que buscan la orientación de la conducta de sujetos que actúan en “libertad”. Para la Laval y Dardot (2013) “Se trata de movilizar la aspiración a la «realización de

sí» al servicio de la empresa, haciendo recaer la responsabilidad del cumplimiento de los objetivos únicamente en el individuo” (p.231). Así pues, en la combinación de aspiraciones como el éxito económico, el progreso profesional y el desarrollo personal (Miller y Rose, 2008) el sujeto que se cree autónomo transita hacia su propio control y regulación.

En suma, es posible preguntarse respecto a la influencia de la contabilidad en la configuración del sujeto que está atravesado, pero a la vez construye el entramado social en el que se mueve la organización. De ahí, que el interés de este trabajo se ubique en contribuir a la comprensión de las formas en las que la contabilidad aporta a la configuración de las nuevas subjetividades desde las cuales se construye y se reconstruye la empresa contemporánea; y, a la vez, el entramado social soportado en el mercado neoliberal. Por supuesto, esta indagación solo es posible, estudiando el papel de la contabilidad en sus escenarios de actuación, es decir, en organizaciones concretas. En esta investigación se estudió una organización bancaria, dado que las actividades financieras se encuentran en el centro del modelo de acumulación neoliberal. En otras palabras, es posible establecer una serie de relaciones entre neoliberalismo, financiarización y entidades bancarias. En América Latina, en general; y en Colombia, en particular, las reformas neoliberales que apostaban por la desregulación y liberalización de los mercados brindaron un marco institucional, político, ideológico y regulativo para que el modelo de acumulación neoliberal basado en las finanzas avanzara a través de la transformación del sector financiero. Esas transformaciones colocaron en el centro a los bancos como las entidades que tenían la posibilidad de incorporar a las personas, los hogares y las empresas no financieras al sistema financiero. De esta forma los bancos se centraron en la captación de recursos del público para su colocación en los mercados de capitales y para el otorgamiento de créditos como vehículo principal para el consumo y la adquisición de bienes y servicios que en otrora fueron derechos. De esta forma, las instituciones financieras se configuran como espacios de expansión y reproducción del neoliberalismo (Duménil y Lévy, 2005; Laval y Dardot, 2013).

Así pues, el problema que orienta esta investigación es *el papel de la contabilidad en los procesos de subjetivación de los empleados de un banco en Colombia.*

1.2. Formulación del Interrogante de Investigación

¿Cuál es el papel de la contabilidad en los procesos de subjetivación de los empleados de un banco en Colombia?

1.3. Sistematización del Problema

- ¿Cuál es el marco teórico y conceptual que permite entender el papel de la contabilidad como práctica de gobierno en la empresa neoliberal?
- ¿Cuáles son las características de un banco en Colombia que opera en el marco de la racionalidad neoliberal?
- ¿Cuáles son las formas mediante las cuales la contabilidad realiza ejercicios de gobierno sobre los empleados de un banco en Colombia?
- ¿Qué tipo de subjetividades emergen derivadas de los ejercicios de gobierno que realiza la contabilidad al interior de un banco en Colombia?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Comprender el papel de la contabilidad en los procesos de subjetivación de los empleados de un banco en Colombia.

2.2. Objetivos específicos

- Sistematizar los principales elementos teóricos y conceptuales que contribuyan a la comprensión del papel de la contabilidad como práctica de gobierno en la empresa neoliberal.
- Caracterizar un banco en Colombia que opera en el marco de la racionalidad neoliberal.
- Identificar las formas mediante las cuales la contabilidad realiza ejercicios de gobierno sobre los empleados de un banco en Colombia.
- Describir los principales rasgos de las subjetividades que emergen derivadas de los ejercicios de gobierno que realiza la contabilidad al interior de un banco en Colombia.

3. Justificación

Esta investigación está motivada por el interés de la autora en la comprensión de la contabilidad en relación con las dinámicas organizacionales y sociales contemporáneas. Específicamente, este trabajo busca sumarse a las investigaciones en Colombia que han propendido por la comprensión del papel de la contabilidad en la construcción de realidades en las organizaciones, que operan en el marco de la razón de mundo neoliberal.

Para Hamann (2009) entender el neoliberalismo y las formas de subjetividad que le subyacen implica aproximarse a las formas de conocimiento que facilitan su expansión. La contabilidad es una de esas formas. No obstante, en línea con Mennicken y Miller (2012), a pesar de que investigadores contables han prestado atención a estos asuntos, aun son pocos los estudios que dan cuenta de los vínculos intrínsecos entre las infraestructuras calculadoras y los modos de control de los sujetos y las relaciones sociales.

De ahí que sea necesario seguir avanzando en la construcción de entramados teóricos y prácticos que permitan entender y problematizar la contabilidad, reconociendo los contextos histórico-sociales en los cuales opera. Posicionarse desde perspectivas heterodoxas de la investigación social, en concreto, de la investigación contable, facilita la comprensión de la contabilidad en relación con las distintas dimensiones de la estructura social.

Por ello, este estudio se plantea desde una articulación de las rejillas analíticas de la perspectiva interpretativa y la perspectiva crítica, en particular, desde un enfoque que entiende la contabilidad como práctica social e institucional. Dicha articulación permite entender las tramas que configuran las relaciones sociedad–organización–sujeto, lo que implica que la investigación no se limita a entender cómo la estructura social determina la acción individual, por un lado; o como los sujetos construyen la realidad social, por otro. Este trabajo pretende aportar a la configuración de una ruta en la cual se visibilicen como los tejidos entre los valores sociales hegemónicos y los objetivos organizacionales configuran a la contabilidad como una práctica de gobierno que contribuye a que el sujeto incorpore como propios los objetivos de la empresa. Lo anterior potencia que el sujeto se autoregule y se autocontrole, al tiempo que mantiene y reproduce las premisas de la razón neoliberal.

En esos términos y en línea con la orientación crítico-interpretativa de la investigación, la aproximación empírica se realizó a través de un estudio de caso en un banco en Colombia. El estudio de caso posibilita acercarse a los fenómenos de la realidad social desde una perspectiva holística, en la cual el contexto es esencial (Coller, 2000). Desde esta estrategia de investigación, se propende por la descripción para la posterior identificación de conexiones y patrones. La elección del caso se sustenta en su naturaleza ejemplar, es decir, en su capacidad para ilustrar como se da un fenómeno social en una realidad organizacional determinada. En este caso, un banco es un espacio relevante para estudiar el papel de la contabilidad en los procesos de subjetivación contemporáneos, en la medida que, la naturaleza financiera de sus actividades hace de este tipo de organización un lugar central para la reproducción del modelo de acumulación y la racionalidad neoliberal.

Así pues, la contribución de este trabajo se encuentra en el plano de la comprensión ya que se busca entender el sentido profundo del fenómeno estudiado. Se trata de la posibilidad de visibilizar ciertas realidades que son de general aceptación y que no se cuestionan ni problematizan. En otras palabras, es preciso comprender con cierta sensibilidad y profundidad el mundo social y organizacional, cuando se apuesta por la transformación o construcción de una sociedad más justa, igualitaria y humana. De allí, que estudiar las formas a través de las cuales se configura el sujeto contemporáneo y en particular, el papel de la contabilidad en este proceso se constituya en una apuesta por entender los mecanismos de control y de poder que operan en la sociedad neoliberal.

4. Revisión de la Literatura

4.1. Antecedentes

Una aproximación a la contabilidad, que problematiza el carácter neutral, que usualmente se le atribuye, y que, por lo tanto, estudia los fines y las consecuencias de sus prácticas, ha configurado múltiples estudios interpretativos y críticos, que tienen como centro el análisis de la contabilidad como práctica social e institucional. Desde las perspectivas de investigación interpretativa y crítica, se han realizado esfuerzos para potenciar lecturas de las relaciones de la contabilidad con el contexto en el que se desenvuelve; del lenguaje, las prácticas y los discursos que configura; y su impacto sobre los sujetos; dado que se entiende la contabilidad como un producto social e histórico.

Este giro epistemológico y metodológico en la comprensión de la contabilidad se produce en la década del setenta y toma fuerza con la fundación de la revista *Accounting, Organizations and Society* en 1976, en cabeza del profesor Anthony Hopwood; quien planteó una agenda de investigación que incluía el estudio de los aspectos sociales y políticos de la contabilidad en las organizaciones y en la sociedad (Mennicken y Miller, 2012; Ocampo, 2018). Vale señalar, que desde la década del cincuenta y hasta mediados de la del setenta, la comprensión de la contabilidad estuvo marcada por una perspectiva disciplinar “(...) dominada por los estudios conductuales, orientados a las microempresas, los sistemas de control de presupuesto y gestión” (Mennicken y Miller, 2012, p.10). En contraste, un número importante de trabajos realizados de manera posterior, estuvieron inspirados en la obra de Michel Foucault y se ocuparon de problematizar a la contabilidad en el marco de los contextos en que esta opera, a la vez, que avanzaron de dilucidar sus consecuencias en dichos contextos (Ocampo, 2018). Para Ocampo (2018) esta tendencia en los estudios sociales en contabilidad se consolidó con la creación de la *Red Historia del Presente* en 1989 en Londres. Entonces, desde una perspectiva foucaultiana, autores como Miller, Rose, Gordon, Burchell y Dean, sentaron las bases para pensar a la contabilidad como una forma de gobernar la vida económica o como tecnología de gobierno.

El propósito de este apartado es presentar los estudios que se configuran como antecedentes del problema de investigación de este trabajo. De manera general, se revisan los trabajos que abordan la contabilidad desde una perspectiva del poder; como una forma de control social o laboral y aquellos que la ven inmersa en procesos de subjetivación. Específicamente, el proceso de selección y revisión documental se llevó a cabo siguiendo la siguiente ruta: en primer lugar, se recuperaron los textos. Dicha recuperación tuvo como criterio de búsqueda el periodo comprendido entre 1980 – 2018 y las palabras clave: contabilidad y poder; contabilidad y control; contabilidad y sujeto; contabilidad y subjetividad; contabilidad y neoliberalismo; contabilidad y Foucault; y se realizó a través del motor de búsqueda Google Académico, las bases de datos Science Direct y JSTOR. La pesquisa permitió obtener un conjunto de 45 publicaciones de las cuales, se escogieron 32 (31 artículos y una tesis doctoral) a partir de una lectura inicial que permitió identificar si se podían considerar antecedentes de esta investigación.

La mayoría de la literatura se encuentra publicada en las Revistas *Critical Perspectives of Accounting*; *Accounting Organization and Society*; *Administrative Science Quarterly* y la revista internacional de acceso abierto *Foucault Studies*. Sus autores son en general europeos y en menor medida norteamericanos, africanos y asiáticos. Solo 3 artículos y la tesis doctoral son de autores locales, lo que, en principio, podría indicar un mínimo abordaje del tema en Colombia. En segundo lugar, se realizó la lectura y fichaje de los 32 textos, identificando: el objeto de estudio o la pregunta de investigación del (los) autor (es), la estrategia, metodología y técnicas de investigación, la escala de análisis del trabajo, los conceptos o categorías centrales, la línea o corriente en la que se inserta el estudio, las líneas o las corrientes contra las cuales se enfrenta el estudio y los hallazgos o conclusiones principales.

Finalmente, se realizó una clasificación de los trabajos a partir de dos categorías: *Estudios desde una perspectiva foucaultiana* y *Otros estudios*. En cada categoría, se establecieron subcategorías, y en una de ellas, se establecieron enfoques. Vale aclarar que este esquema de clasificación que incluye las categorías, las subcategorías y los enfoques, emergió de la revisión de los trabajos. En otras palabras, a partir de las relaciones temáticas que se fueron hallando se construyeron las categorías y de allí se derivaron las subcategorías y los enfoques.

Tabla 1

Categorías, subcategorías y enfoques

Categorías	Subcategorías	Enfoques
1. Estudios desde una perspectiva Foucaultiana	1.1. Poder en general	
	1.2. Relaciones de saber-poder	
	1.3. Gubernamentalidad	1.3.1. Gobierno de los Otros
		1.3.2. Gobierno de sí
2. Otros estudios	1.4. Criticas a los estudios contables desde la perspectiva foucaultiana	
	2.1. El proceso laboral	
	2.2. Topología post-matemática	
	2.3. Perspectiva psicológica	
	2.4. Perspectiva Bourdieusiana	

Fuente: *Elaboración propia*

Así pues, a continuación, se presentan los estudios que se constituyen en antecedentes para esta investigación, siguiendo la ruta antes descrita, a fin de identificar desde dónde se ha abordado el tema y cuáles han sido las principales contribuciones para su comprensión.

4.1.1. Estudios desde una perspectiva foucaultiana

Al realizar la revisión de los estudios que han abordado con mayor cercanía el problema de esta investigación, se encuentra que muchos de ellos han estado marcados por una perspectiva foucaultiana, por lo cual, esta orientación teórica o metodológica, constituye la primera categoría de clasificación que guía la presentación del estado del arte. Es sabido que el trabajo de Foucault es vasto en cuanto a los distintos niveles de análisis que él usó para la comprensión del fenómeno del poder, de esta manera, se debe distinguir desde qué momento o discusión particular, los autores retoman al filósofo francés. De ahí, que fuera necesaria la distinción de tres subcategorías: poder en general, relaciones de saber-poder y gubernamentalidad.

4.1.1.1. Poder en general

Los trabajos que se agrupan en la subcategoría *poder en general*, analizan los mecanismos mediante los cuales se piensa que la contabilidad opera como una forma de poder. Desde aquí, se entiende la contabilidad como un dispositivo (Miller y O'Leary, 1987/2009; Pineda, 2009; Flor, 2013) y como práctica disciplinaria (Edwards, 2018).

Miller y O'Leary (1987/2009) describen la forma en que el presupuesto y el costeo estándar, como parte de un aparato moderno de poder, que incluye la administración científica y la psicología industrial, construyeron mecanismos para el control de los individuos desde el cuerpo y la psique. En otras palabras, los autores sostienen que el presupuesto y el costeo estándar hicieron de la persona una entidad más eficiente y manejable, en tanto, la contabilidad ayuda en el proceso de hacer visibles ciertas preocupaciones de la empresa y tiene influencia sobre los sujetos a través de ciertas normas y estándares. Para Pineda (2009) la capacidad de la contabilidad para establecer reglas que conducen los actos de los individuos configura procesos de normalización al interior de la organización, que dictan que tipo de actuaciones son adecuadas. De esta forma, el lenguaje usado por la contabilidad produce y reproduce ciertas representaciones de lo organizacional.

Para Miller y O'Leary la contabilidad aportó "(...) en el desarrollo de una serie de programas de cálculo y técnicas que pueden llegar a regular la vida laboral de los individuos en el siglo XX" (1987/2009, p.133). Dentro de esas técnicas, los autores estudian el costeo estándar como una práctica de gestión sociopolítica, que posibilita preguntarse por los despilfarros y la eficiencia, en términos del uso de los recursos, pero también del trabajo. En ese sentido, el costeo estándar permitió visibilizar las ineficiencias de los trabajadores, a través de su comparación con los estándares de desempeño. Además, la emergencia de los costos estándar posibilitó, no solo, realizar análisis del comportamiento fisiológico del trabajador, sino también, de la actividad mental del ejecutivo, de manera que, fuera posible promover la autorregulación del individuo a partir de las normas y estándares establecidos (Miller y O'Leary, 1987/ 2009). Así, se hacía de la firma el lugar para la construcción de la persona gobernable. De acuerdo con Flor (2013), esto es lo propio cuando la contabilidad opera como dispositivo de poder en el marco de una racionalidad instrumental propia de la empresa capitalista, en la que se institucionaliza el discurso de la

eficiencia. Desde ahí, la contabilidad contribuye a la mirada de la persona trabajadora solo como medio, que deben ser vigilado, disciplinado y controlado.

Pero la eficiencia no solo se consolida como objetivo central en el nivel de los individuos, sino también en el nivel de la nación. Esto es posible, siguiendo a Pineda (2009) dado que la contabilidad vista como dispositivo dispersa el poder tanto en lo discursivo como en lo no discursivo, produciendo saber y verdad. En consecuencia, nace la idea de nación eficiente, estudiada por Miller y O'Leary (1987/ 2009) a través de los discursos que fueron establecidos en Gran Bretaña y Estados Unidos y que daban cuenta de diversas preocupaciones como la salud, la productividad nacional, la conservación de los recursos naturales, la belleza de las ciudades y la raza anglosajona. La eficiencia nacional se lograría a partir de funcionarios expertos y del apoyo de los ciudadanos a la función del gobierno. Esa pretensión dio origen a la premisa de un orden social racionalmente administrado y manejado, por lo cual, se debía propender por la cooperación del individuo a las metas sociales; en suma, "El elemento socialmente administrado consistía en que las preocupaciones por el individuo pudieran ser formuladas en términos de las metas colectivas de la sociedad" (Miller y O'Leary, 1987/ 2009, p. 144). Dicha cooperación del individuo a las metas sociales es posible gracias a los procesos de subjetivación colectiva que son apoyados por la contabilidad, al respaldar los imaginarios de eficiencia, racionalización y maximización, mediante la representación, aparentemente neutral, de la realidad económica (Flor, 2013).

Así mismo, en la organización, fue necesario hacer que los individuos aprehendieran como suyos los objetivos de la firma, lo cual incorporó la noción de comportamiento en la contabilidad. Esto implicaba mantener la preocupación por el individuo en relación con las prácticas de cálculo, pero reconocer que el sujeto se mueve a partir de motivaciones y frustraciones, por lo cual, puede presentar resistencias a lo planteado en el presupuesto. En concreto, los autores indican que

Ya no se podrían basar los presupuestos y los estándares de desempeño simplemente en una suposición sobre las motivaciones personales económicas de índole racional. (...) debía ahora ponerse a la persona caracterizada por sus sentimientos, y las políticas gerenciales debían estar dirigidas a ella de acuerdo con el significado que pudiera darles desde sus circunstancias personales y sociales. (Miller y O'Leary, 1987/ 2009, p.157)

Se debería asegurar que las políticas gerenciales fueran aprobadas y respetadas por los individuos. Con ese fin, la contabilidad generaría procesos de disciplinamiento en conjunto con las ciencias del comportamiento (la psicología y la sociología organizacional) para conducir la vida de las personas en la empresa, pretendiendo controlar la dimensión personal del comportamiento y así, configurar una persona más útil. (Miller y O`Leary, 1987/ 2009).

Por su parte, Edwards (2018) afirma que la contabilidad intervino en procesos de disciplinamiento de la fuerza laboral algunas décadas antes de que la emergencia de los costos estándar se convirtiera en el mecanismo para hacer visible la eficiencia dentro del lugar de trabajo. A través del estudio de las medidas tomadas por los administradores y gerentes de los establecimientos de manufactura militar del gobierno de Gran Bretaña desde la década de 1850 en adelante, Edwards (2018) presenta evidencia histórica que revela que las prácticas en el lugar de trabajo se diseñaron para proporcionar un nuevo modo de disciplina, que opera a través de la vigilancia, la corrección y la capacitación dentro del espacio cerrado de una fábrica (Foucault, 1991 citado por Edwards, 2018).

Dichas prácticas incluían regulaciones detalladas, diseñadas para asegurar que los trabajadores comprendieran sus obligaciones laborales, entre otras, asistir a la fábrica durante períodos de tiempo específicos y obedecer las órdenes de sus superiores. Para este propósito, fue creado, por un lado, un sistema de registros de tiempo capaz de rastrear, con precisión, la asistencia al lugar de trabajo, lo cual permitía medir el tiempo que se pagaría a los trabajadores e imponer sanciones importantes si se presentaba el incumplimiento de esta obligación disciplinaria. Y por otro, un esquema de contabilidad que iba más allá del registro de flujos físicos para expresar el valor del trabajo realizado, en términos financieros, y que podría compararse con la producción esperada de un trabajador por día. De esta forma, se implementaron “pagos por pieza” que aumentaban la productividad, disminuían la necesidad de supervisión, y posibilitaban asignar responsabilidades financieras a los trabajadores por un mal trabajo (Edwards, 2018).

De este modo se expresa el poder disciplinario de la contabilidad. En su capacidad de visibilizar las actividades de los individuos, su eficiencia y contribución a los fines de la empresa. Dicha visibilidad hace de la contabilidad una forma de vigilancia que conduce a los sujetos a su propio sometimiento. “el hecho de ser visto sin cesar, de poder ser visto constantemente, es lo que

mantiene en su sometimiento al individuo disciplinario” (Foucault, 1988, p. 192 citado en Flor, 2013, p.149).

4.1.1.2. Relaciones de saber-poder

Los estudios que se presentan en esta subcategoría utilizan como eje de análisis las relaciones de saber – poder planteadas por Foucault. Para Foucault las cuestiones que giran en torno al saber y al poder, están relacionadas con el “(...) estatuto político de la ciencia y las funciones ideológicas que ella podría vehicular” (1979, p.175). En esos términos, no es posible pensar el saber sin el poder, o este último sin aquel. El poder forma saber, produce discursos, configura un régimen de verdad,

(...) un conjunto de procedimientos reglamentados por la producción, la ley, la repartición, la puesta en circulación, y el funcionamiento de los enunciados. La «verdad» está ligada circularmente a los sistemas de poder que la producen y la mantienen, y a los efectos de poder que induce y que la acompañan. (Foucault, 1979, p.189).

A partir de allí, los autores sugieren una historia de la contabilidad o una comprensión de su poder en la sociedad moderna (Hoskin y Macve, 1986; Knights, y Collinson, 1987; Preston, 1992; Zijl y Maroun, 2017).

Hoskin y Macve (1986) usan el concepto de saber-poder foucaultiano para analizar los desarrollos en la tecnología contable y los discursos subyacentes, teniendo como eje transversal las formas de escritura. De este modo, los autores muestran como las transformaciones en las prácticas contables están vinculadas con las nuevas técnicas empleadas en la pedagogía escolar. En particular se centran en el examen como una técnica de conocimiento y una tecnología de poder, que influye en el ejercicio del control social (en la definición del éxito y el fracaso; en la asignación y concesión de acceso a los recursos y el poder; etc.). Siguiendo a Hoskin y Macve (1986) es con la creación del examen en el ámbito académico, entre los siglos XVII y XIX, que fue posible medir las cualidades humanas; y es su traslado al ámbito organizacional, a través de empresarios y gerentes formados en la universidad, que se construye el “hombre calculable”. Hoskin y Macve (1986) señalan como a pesar de que hacia el siglo XIV, la partida doble ya se consolidaba como una forma de control, incluso en su forma más sofisticada, nunca logró responsabilizar al sujeto

humano. El examen introduce la responsabilidad individual al ofrecer un juicio numérico sobre la persona, este juicio se consolida en un discurso de la responsabilidad humana, del mérito; y con este discurso se renuevan las formas de poder, aparecen los estándares. Así, es posible potenciar el auto-disciplinamiento a través de la auto-evaluación (Hoskin y Macve, 1986).

Knights y Collinson (1987) advierten que la contabilidad financiera es tan poderosa en el disciplinamiento de los trabajadores, que extiende el poder a su propia subjetivación. Lo anterior es evidenciado al comparar los efectos disciplinarios de la psicología y la contabilidad financiera en un taller de trabajadores manuales exclusivamente masculino, que prestaba servicios a una multinacional de fabricación de vehículos en el Reino Unido. Cuando la economía se expandió y la mano de obra se convirtió en escasa, los gerentes empezaron a experimentar técnicas para estimular la cooperación voluntaria, como la mejora de la comunicación a través de los medios impresos organizacionales. La gerencia asumió la comunicación como propaganda para mejorar la producción suponiendo cierta ingenuidad en los trabajadores, por lo cual la disciplina psicológica no logró consolidarse en el taller y más bien, produjo desconfianza. Posteriormente, en el marco de las negociaciones salariales, empezó a presentarse en las publicaciones, la información financiera, mostrando el significativo costo por salarios. Este tipo de comunicación afianzó los imaginarios de los hombres que allí trabajaban en términos de la relevancia de lo práctico por encima de lo teórico, haciendo que la información presentada por la contabilidad fuera incuestionable cuando reflejaba una mínima productividad. Las cuentas se veían como independientes y las representaciones matemáticas como duras e impersonales, lo que coincidía con el mundo práctico del taller (Knights y Collinson, 1987).

En el caso estudiado por Knights y Collinson (1987) la disciplina financiera es más efectiva debido a los imaginarios derivados de la condición masculina, por ello, el anuncio del cierre del taller y, en consecuencia, los despidos, fue aceptado. Esto se explica, de un lado, por la intimidación técnica y el respeto cultural a lo concreto y lo claro de las cuentas financieras; y de otro, porque existía cierta tendencia a culparse a sí mismo por la tragedia. Esto último hace parte de los efectos individualizadores de la gestión política, que debilita cualquier posibilidad de movilización colectiva o de resistencia (Knights y Collinson, 1987).

Zijl y Maroun (2017) siguiendo a Hopwood, (1987), Roberts (1991); y Mennicken y Miller (2012), resaltan la importancia de los sistemas contables en la creación de nuevos campos de

visibilidad económica y en el establecimiento de dominios de responsabilidad, al tiempo que constituyen el discurso dominante para conceptualizar el papel y el estatus de las organizaciones.

Para abordar la participación de la contabilidad en la configuración del discurso hegemónico, Zijl y Maroun (2017) exploran el funcionamiento del poder en la implementación y cumplimiento de dos Normas Internacionales de Información financiera (NIIF). En particular, señalan como la estructura técnica racional de la NIIF 10 (estados financieros consolidados) y la NIIF 12 (intereses en otras entidades) instituyen a las normas en el único discurso aceptable para describir una realidad económica particular, lo que conlleva al cumplimiento de las prescripciones contables subyacentes a estas publicaciones. Además, este discurso de poder-saber se acompaña de elementos normalizadores como la vigilancia, el examen y la sanción normalizadora, lo que refuerzan la legitimidad de las normas y con ello extiende su poder disciplinario. Para Zijl y Maroun (2017). aunque no se consiga el control completo sobre el espacio contable de consolidación, el potencial disciplinario de los nuevos estándares es suficiente para respaldar la expectativa válida de cumplimiento ante los interesados y sustituir la pérdida de confianza tras los escándalos corporativos y las crisis financieras. En otras palabras, los elementos de poder y control disciplinarios ya sean reales o percibidos, se movilizan para garantizar la confianza de los interesados en la integridad de las NIIF (Zijl y Maroun, 2017).

Igualmente, en el nivel que analiza las transformaciones en las prácticas de contabilidad inmersas en estructuras discursivas, se encuentra el trabajo de Preston (1992), quien realiza una genealogía de las transformaciones en dos hospitales de Estados Unidos en los últimos 100 años (especialmente en la década del 60 y el 70) dando cuenta de las condiciones de posibilidad que dieron origen a determinadas formas de pensamiento y práctica contables. Las condiciones de posibilidad, señaladas por Preston (1992) son inteligibles a partir del posicionamiento que plantea a los discursos contables como no autónomos, sino más bien, relacionados con otros. En ese sentido, la emergencia de discursos y prácticas contables basadas en categorías de diagnóstico clínico y mecanismos para regular la utilización de recursos por parte de los hospitales y los profesionales clínicos fue posible en tanto existía una orientación privada del cuidado de la salud. De allí, que formas de sondeo económico, evaluación, análisis y administración no médica del control del ingreso de pacientes y la duración de la estadía; además, de una medición de la actividad de los hospitales en términos del número de pacientes tratados por año; reflejara el nacimiento de

una forma de contabilidad que bajo la racionalidad económica puede regular y controlar el dominio médico, a partir de principios de eficiencia y mecanismos de control de costos (Preston, 1992).

4.1.1.3. Gubernamentalidad

La tercera subcategoría usada para clasificar los estudios foucaultianos en contabilidad, es la gubernamentalidad. Para Graham (2012) la gubernamentalidad es el poder que en el neoliberalismo interviene sobre los intereses, deseos y aspiraciones, más que, sobre los derechos y obligaciones de los sujetos. Así, no marca directamente al cuerpo, como poder soberano, o incluso recorta acciones, como poder disciplinario; más bien, actúa sobre las condiciones de las acciones (Graham, 2012). En palabras de Ocampo (2018) la gubernamentalidad se define como aquel poder- gobierno que permite orientar la conducta política y moral de las personas hacia los objetivos del modelo neoliberal, a la vez que se proyecta como una racionalidad que en las prácticas de subjetivación propone a la población formas de gobierno sobre sí mismos (Ocampo, 2018). Dada esta doble dimensión de la gubernamentalidad que observa sus formas de gobierno como una relación entre sujetos o como relación consigo mismo (Ocampo, 2018 citando a Castro, 2007), en la presentación de los trabajos de esta subcategoría son empleados dos enfoques; el gobierno de los otros y el gobierno de sí.

De acuerdo con Ocampo (2018) la gubernamentalidad constituye la preocupación central en los estudios de Foucault en el periodo 1976-1984, mientras en la investigación en contabilidad esta noción fue incorporada hacia la década del noventa, especialmente con los trabajos de los miembros de la red *Historia del Presente* (Miller, Rose, Gordon, Burchell, Dean y otros). Para Mennicken y Miller (2012) la línea que relaciona la contabilidad y la gubernamentalidad ha mejorado nuestra comprensión de las formas en que los tipos particulares de cálculo están implicados en el cambio de los modos de poder, regulación y gobierno. Además, han permitido reflexionar sobre el carácter programático y discursivo del cálculo económico y sus vínculos con las prácticas calculadoras que lo operacionalizan (Mennicken y Miller, 2012).

4.1.1.3.1. Gobierno de los otros

Los estudios que se recogen en este apartado estudian: las tecnologías contables que hacen operables racionalidades políticas y programas de gobierno (Miller, 1990; Radcliffe 1998, 1999;

Ocampo, 2017); como la contabilidad configura o promueve racionalidades de cálculo (Rose, 1991; Miller, 1991; Preston, 1992; Kurunmäki y Miller, 2011); y como a través de la contabilidad es posible el gobierno a distancia de una población particular (Neu, Ocampo, Graham, y Heincke, 2006).

Para Ocampo (2018) las tecnologías son un elemento importante para la gubernamentalidad ya que están inmersas en la dimensión estratégica de las prácticas, que posibilitan la dirección de las conductas. En términos de la contabilidad, el despliegue de técnicas de cálculo hace que el individuo sea calculable y produce sujetos disciplinados (Lambert y Pezet, 2010).

Radcliffe (1998;1999) estudia la contabilidad y la auditoria como tecnologías en una provincia de Alberta, Canadá. En el estudio de 1998, analiza la influencia de las racionalidades políticas y las opiniones de auditores, en los procesos de implementación de la auditoria de eficiencia, dando cuenta de la capacidad legitimadora de las opiniones de expertos en la puesta en marcha de un gobierno empresarial. Por su parte, en el trabajo de 1999, realiza una etnografía donde retrata las actividades de un grupo de auditores mostrando los elementos que intervienen sobre la manera en que informan de la eficiencia en la práctica. Lo anterior, teniendo en cuenta que los auditores que realizan auditoria de eficiencia están llamados a investigar las prácticas gubernamentales, a desarrollar esquemas de clasificación que permiten la categorización de actividades como eficientes o ineficientes, y a informar públicamente sobre sus resultados. Bajo esas consideraciones, Radcliffe (1999) señala que la legitimidad del trabajo de auditoria hace que los informes sean estratégicos y se conviertan en guías para promover cierto tipo de acciones. Los auditores saben que no pueden obligar al cambio; simplemente aconsejan, persuaden y vigilan. De esta forma, los informes de auditoría de eficiencia se construyen a partir de las concepciones públicas, políticas y administrativas de lo que es o no el gobierno, a la vez que construyen, las ideas de los negocios del gobierno y de la eficiencia en sí misma (Radcliffe, 1999).

También Miller (1990), describe las relaciones entre el estado y la contabilidad, dando cuenta de cómo las tecnologías operacionalizan los programas derivados de las racionalidades políticas. El autor aborda las innovaciones en contabilidad y otras prácticas de gobierno durante el período de Colbert (1661-1683), en el reinado de Luis XIV en Francia, puesto que en ese momento histórico se dan importantes desarrollos en la contabilidad, a la vez que se extiende y consolida el poder real en todo el reino de Francia. Respecto a las innovaciones en contabilidad, Miller (1990)

indica que aparecen requisitos formales para llevar libros, mecanismos pedagógicos para la instrucción de los comerciantes en la técnica contable y un discurso que promovía la contabilidad por su capacidad ordenadora. Entre tanto, las transformaciones en las prácticas de gobierno estaban asociadas al fortalecimiento del papel de los intendentes como administradores locales y la instalación de flujos de información más sistemáticos y detallados de las provincias al centro. Todas estas innovaciones pueden ser leídas en el marco de un programa de gobierno que eleva el deseo de conocer la nación y sus súbditos con gran detalle, como un recurso esencial del gobierno político. El asunto de fondo es la capacidad de la contabilidad, mediante sus rutinas calculadoras, de instalar una valoración positiva del orden; es así, que la contabilidad puede verse junto con otras prácticas de gobierno (Miller, 1990).

Ocampo (2017) investiga cómo opera la contabilidad pública como tecnología de gubernamentalidad de la población, describiendo las condiciones que posibilitaron el desarrollo del gobierno empresarial en el Municipio de Medellín, analizando las relaciones de saber/poder-gobierno de las prácticas contables, explicando la racionalidad neoliberal que potencia dichas prácticas e identificando modos de subjetivación neoliberal de la población (Ocampo, 2017). La autora señala cómo la transición de una contabilidad de caja a una contabilidad de causación en el Municipio de Medellín impone una nueva racionalidad política de gobierno marcada por el lenguaje empresarial, que impulsa una ciudad competitiva. En consecuencia, se instaura un nuevo régimen de verdad, en el cual, la contabilidad orienta a los individuos para que logren su propio bienestar, para que generen sus propios recursos. Ese direccionamiento de las acciones de los individuos, producido por la contabilidad aporta a la construcción de un tipo especial de sujeto, el sujeto neoliberal, que habita una ciudad calculable y que, por tanto, contribuye a consolidar la racionalidad instrumental de esa ciudad (Ocampo, 2017). En consecuencia, es posible sugerir los lazos de la contabilidad con los entramados de saber, poder y gobierno, necesarios para la configuración de la subjetividad neoliberal. En particular, Ocampo (2017) se ocupa del análisis de la contabilidad pública para señalar, cómo se consolidan las lógicas necesarias para la construcción de un tipo de ciudadano acorde a la sociedad contemporánea, en últimas, un sujeto alineado con el modelo neoliberal.

Si bien los trabajos anteriores han señalado algunas formas mediante las cuales la contabilidad opera como tecnología en relación con los programas de gobierno y las racionalidades políticas,

las investigaciones que se presentan en las líneas siguientes, señalan con más fuerza el papel de la contabilidad en la proyección de racionalidades de cálculo en el ámbito de lo público. Al respecto, Rose (1991) ha señalado dos fenómenos, la numeración de la política, es decir, como los números adquieren relevancia en las decisiones políticas; y la política de los números, o el llamado por la exactitud en la política. Estos fenómenos están relacionados con la necesidad de un hábitat público de números para mantener las mentalidades neoliberales de gobierno.

Para explicar cómo se configura y qué produce dicho hábitat público de números, Rose (1991) en su estudio, aborda las relaciones entre la cuantificación, la aritmética y la estadística; y la democracia, como una mentalidad y tecnología de gobierno. Todo ello, para señalar que la democracia funciona como una tecnología de gobierno siempre y cuando una red de números se pueda consolidar. Dicha red requiere una pedagogía que inserte a los ciudadanos en técnicas de cálculos (como la estadística y la contabilidad) y expertos (como economistas, estadísticos y contadores) que lleven esas técnicas a empresarios y políticos. Esa es la ruta, según Rose (1991) para que la población razone y calcule su libertad, en los términos de la racionalidad neoliberal, la libertad de elección en el marco del mercado.

Miller (1991) muestra cómo las decisiones de inversión dentro de las empresas del Reino Unido en los años sesenta, estuvieron marcadas por una problematización general del crecimiento económico y cómo se llegó a establecer una relación directa entre los programas para mejorarlo y el uso de las técnicas de flujo de caja descontado en la toma de decisiones de inversión. Y es que, el crecimiento económico fue un asunto central en los debates políticos y económicos de esa época, en los cuales se señalaba como un factor clave la inversión. La toma de las mejores decisiones de inversión era esencial. Es así como, el gobierno persuade a las empresas para que apliquen las técnicas del flujo de caja descontando dada su objetividad sobre otras técnicas en la evaluación de las oportunidades. Estas técnicas enlazarían los objetivos macroeconómicos y las decisiones reales de inversión de los gerentes dentro de las empresas, estimulando el crecimiento económico y mejorando el rendimiento de las empresas; sin una intervención directa del gobierno, pero sí estableciendo un mecanismo económico-calculador que permitía que todas las inversiones fueran comparables y, por lo tanto, controlables (Miller 1991).

Kurunmäki y Miller (2011) estudian la iniciativa de “modernización del gobierno” en el Reino Unido y las “flexibilidades” introducidas en la Ley de salud de 1999, para mostrar el papel de los

sistemas de control de gestión en la administración pública. Los autores advierten de la configuración de procesos organizativos híbridos que no siempre tienen una única orientación. Esto debido a que los “híbridos regulatorios” tienen origen en escenarios organizacionales y profesionales, donde se dan las actividades cotidianas, pero también, están influidos por transformaciones políticas e institucionales de mayor escala. Esto es importante, porque a pesar de que demuestra las formas en las que la contabilidad participa como forma de poder- gobierno, además señala que los números y los cálculos no son simplemente soluciones técnicas para problemas de asignación y responsabilidad, y, por lo tanto, no son mecanismos transparentes sin problemas (Mennicken y Miller, 2012).

Otra de las formas mediante las cuales se manifiesta la gubernamentalidad es la acción a distancia. Ocampo (2018) siguiendo a Castro-Gómez (2010) indica que el gobierno a distancia “(...) opera creando un medio ambiente para que los gobernados puedan actuar con libertad” (p.63). Neu, Ocampo, Graham, y Heincke (2006) muestran en general, cómo las tecnologías informativas basadas en las pericias financieras y contables facilitan la gobernabilidad a distancia de una institución supranacional, el Banco Mundial; y en particular, como esta institución influye en las prácticas asociadas con la administración de la educación en América Latina. Específicamente, las prácticas contables incorporadas dentro del contrato de préstamo (técnicas y cálculos financieros, prácticas de auditoría, mecanismos de rendición de cuentas, sistemas de información) permiten, traducen y regulan el comportamiento de los actores que intervienen en el Proyecto de Educación Rural de Colombia; en tanto, presentan el campo en términos de nuevos vocabularios y cálculos, se hacen comparables los resultados del proyecto, se crean nuevas visibilidades a través de la implementación de indicadores, se vigila a través de la auditoría y se monitorea mediante la entrega de informes. Bajo este escenario, organizaciones como el Banco Mundial no solo orientan las prácticas dentro de espacios geográficos y sociales distantes, sino que también son constitutivas de estos espacios (Neu, Ocampo, Graham, y Heincke, 2006).

4.1.1.3.2. Gobierno de sí

Como ya se ha indicado el gobierno de sí es la segunda dimensión de la gubernamentalidad. El sí mismo “(...) es su propio fin en la actividad que se ejerce sobre sí” (Ocampo, 2018, p.63), con lo cual, las formas de gobierno están encaminadas a que los “(...) sujetos dirijan autónomamente

su propia conducta” (Ocampo, 2018, p.63). Los trabajos que se presentan bajo este enfoque presentan formas mediante las cuales la contabilidad promueve el autogobierno e interviene en procesos de subjetivación (Carmona, Ezzamel, y Gutierrez, 2002; Cooper, 2015; Ezzamel, Lilley y Willmott, 2004; Graham, 2012; Mennicken y Miller, 2012; Lambert y Pezet, 2010, 2012).

Ezzamel, Lilley y Willmott (2004) plantean como las medidas contables en el marco de un proceso de transformación en una división de alta tecnología de un fabricante británico, aportan a hacer consciente al trabajador de su responsabilidad, a involucrarlo en la planeación de su trabajo y a propiciar que se autocontrole. Enfoques de la contabilidad, como la contabilidad por segmentos, fue crucial en el establecimiento de una disciplina comercial, en la medida en que, la asignación de capital de trabajo a cada sector del negocio, hacia posible la comparación del desempeño y con ello se hacían conscientes a los ingenieros del costo. Esa capacidad de hacer a las personas y a las acciones comparables es posible gracias al carácter impersonal otorgado a la cuantificación (Mennicken y Miller, 2012).

También se informaba constantemente a los ingenieros respecto de los cálculos relevantes en los procesos de fabricación (plan de negocios, los objetivos, el valor agregado y los logros para cada programa, ciclo tiempo, inventario, costos, precios de proveedores y soporte de ingeniería), así se trataba de articular la ingeniería con las preocupaciones financieras. Para Ezzamel, Lilley y Willmott (2004) estas medidas, facilitan el control y el poder a distancia, posibilitan alcanzar mejoras en el rendimiento y mayores eficiencias. No obstante, más allá de subyugar a los trabajadores, a través de las nuevas representaciones contables se pretendía incorporar la fuerza laboral como participantes activos en la planificación y organización de su trabajo y con ello, en el autocontrol. Se buscaba la internalización del nuevo régimen. En últimas, se trataba de subjetivarlos (Ezzamel, Lilley y Willmott, 2004).

Esta manera de operar de la contabilidad es un claro ejemplo de cómo las tecnologías del yo propician la actuación de los individuos sobre sus propias acciones. Desde esta perspectiva, conocerse a uno mismo, ya no pasa por alcanzar la felicidad o la sabiduría sino por el reconocimiento del logro o el fracaso respecto a una meta financiera particular (Mennicken y Miller, 2012). Para Mennicken y Miller (2012) la contabilidad es una actividad de territorialización vinculada a la creación de “sí mismos calculadores”, ya que no solo transforma las posibilidades de la persona, sino que hace calculables los espacios físicos y abstractos que habitan los individuos.

En esta línea se encuentra el trabajo de Carmona, Ezzamel, y Gutiérrez (2002), quienes exploran como las prácticas contables configuran disciplina al generar espacios calculables, en dos instalaciones de una fábrica productora de tabaco. Ese disciplinamiento se logra porque los cálculos contables pueden posibilitar o descartar ciertas configuraciones del espacio, al tiempo que evalúan la utilización del mismo. La contabilidad también realiza divisiones que no necesariamente coinciden con el espacio físico con el propósito de asignar responsabilidades a los individuos (Carmona, Ezzamel, y Gutiérrez, 2002). Siguiendo a los autores mientras más visible sea el espacio de producción existen mayores condiciones de posibilidad para que las prácticas contables lleven a cabo algún ejercicio de control. Cálculos y mediciones asociados a la calidad y a la rendición de cuentas, combinados con controles espaciales como el seguimiento al flujo de producción, separación y codificación, permiten la consolidación de una mayor disciplina.

No obstante, Lambert y Pezet (2010; 2012) han planteado que si bien la subjetivación se puede lograr a través del control disciplinario también puede provenir de discursos que inspiran y dan forma al comportamiento, en otras palabras, también provienen del trabajo sobre el yo. En sus investigaciones, realizadas en un fabricante de automóviles francés, que se adhiere a un entorno neoliberal, rastrean las técnicas de conducta desarrolladas por los contables de gestión (Lambert y Pezet, 2010) y analizan como esas técnicas contribuyen a la construcción del contador como un sujeto concededor y, por lo tanto, productor de conocimiento veraz (Lambert y Pezet, 2012). Dichas técnicas están mediadas por una lógica de gestión que se caracteriza por la "autonomía controlada", la "restricción flexible" y el "autocontrol", de ahí que no sea extraño que los contadores de gestión estén dispuestos a evaluar su progreso y su desempeño en reuniones mensuales, a partir de los objetivos que ellos mismos han ayudado a establecer (Lambert y Pezet, 2010). A la vez, estas reuniones constituyen "pruebas contables de la verdad" durante las cuales se interroga la verdad contable presentada. De manera que, la preparación de estos "juicios de verdad" se plantea como una forma de subjetivación que hace de los contables productores de conocimiento veraz (Lambert y Pezet, 2010) y los configuran como un "*Homo Liberalis*" dado que desarrollan una disciplina, sobre la base de un desempeño medible, para actuar en línea con los objetivos de la organización. Esta disciplina plantea para sí mismo auto-prácticas políticas que establecen su relación con el mundo social (Lambert y Pezet, 2012).

En el nivel de la gestión pública, Graham (2012) estudia las tecnologías contables mediante las cuales operan los sistemas de ingresos de jubilación en Canadá, desde principios del siglo XX hasta la contemporaneidad, y cómo se subjetiviza al individuo al participar en estos sistemas. Graham (2012) pone en evidencia las transformaciones que han sufrido los programas de jubilación como parte del tránsito hacia modalidades neoliberales de la gestión pública; al pasar de una lógica del ahorro y alivio de la pobreza, a un modelo basado en el consumo de productos financieros, donde se ha eliminado la obligatoriedad de la pensión. Así se proyecta la libertad de elección promulgada en el neoliberalismo, que, en este caso, gira alrededor del lugar de la inversión y del tipo de acciones de las que se hará propietario. Graham (2012) lee estos programas de pensiones basados en inversiones como sistemas contables que mediante la producción de informes miden y clasifican el comportamiento en términos financieros. La contabilidad, hace visible la conducta y posibilita juzgar si un trabajador se prepara adecuadamente para la jubilación. La contabilidad, entonces, opera como una herramienta de gubernamentalidad. Como parte integral del régimen de verdad del neoliberalismo, que elimina, por ejemplo, la oposición entre capital y trabajo (Graham, 2012), al tiempo que genera procesos de subjetivación en los cuales los humanos se reconfiguran de ser empleados asalariados a empresarios del yo (Cooper, 2015).

En su revisión de los artículos más importantes sobre control publicados en *Accounting, Organizations and Society*, desde el lente teórico de las conferencias de 1978 y 1979 de Foucault sobre neoliberalismo y biopolítica, Cooper (2015) señala, siguiendo a Hopwood (1987), la habilidad de la contabilidad para proyectar las racionalidades del neoliberalismo en la organización y con ello la emergencia de nuevas prácticas dirigidas al control de la fuerza laboral. Los sistemas de control de gestión desempeñan un papel importante en el control y la producción de los “emprendedores del yo”.

4.1.1.4. Críticas a los estudios contables desde una perspectiva foucaultiana

Si bien, se ha planteado que la obra de Foucault ha resultado potente en la comprensión de la contabilidad como práctica social e institucional; también es cierta la existencia de críticas que han señalado dificultades en este tipo de estudios. En esta revisión, se han encontrado dos trabajos de Peter Armstrong, profesor emérito de la Universidad de Leicester en Reino Unido.

Armstrong (1994) describe los aspectos problemáticos en las concepciones de Foucault en dos generaciones de estudios en contabilidad, la primera, centrada en el poder disciplinario y la segunda, en la gubernamentalidad. Para Armstrong (1994) muchos estudios foucaultianos que siguieron la perspectiva de la primera generación operaron en un alto nivel de generalidad, dado que no se consideraron las diferencias institucionales. Esto genera una mínima aproximación a las diferencias de los sistemas contables en los distintos contextos y dificultades en la comprensión sus cambios y sus relaciones con otros sistemas administrativos de control. Además, la identificación de la contabilidad como saber-poder obscurece diferencias importantes entre los controles contables y las reglas burocráticas; e invisibiliza las posibilidades de resistencia de los sujetos al poder disciplinario (Armstrong, 1994).

En la segunda generación, centrada en la gubernamentalidad, se subraya el papel del lenguaje, los vocabularios y la experticia de la contabilidad en la constitución de regímenes de control y calculo a distancia, que dan lugar a agentes autónomos. Estos estudios trabajan sobre la concepción foucaultiana de que son necesarias formaciones discursivas para construir objetos de poder y para actuar sobre ellos de formas particulares (Armstrong, 1994). Sin embargo, según Armstrong (1994) la unión entre poder y verdad, propia de la concepción genealógica está ausente, presentándose problemas cuando se intentan especificar las condiciones discursivas de las formas del control contable.

En adición, Armstrong (2015) problematiza la idea de que el discurso permite la formación de subjetividades. En primer lugar, porque no está claro si Foucault planteo que un saber- poder puede construir subjetividad. Y, en segundo lugar, porque Foucault no se ocupa del discurso en general sino de formaciones discursivas, como cuerpos de conocimiento; en particular, las de las ciencias humanas (Armstrong, 2015). En ese sentido, el autor plantea que muchas de las evidencias empíricas que se muestran en los estudios organizacionales y contables críticos, a propósito de las consecuencias del discurso, son simplemente ilusorias, en tanto, el supuesto de constitución discursiva se basa en un argumento filosófico que encuentra su única base en Foucault. Por otro lado, Armstrong (2015) plantea que la naturaleza sistémica de la representación del discurso de Foucault hace que su análisis sea funcionalista y, por lo tanto, que no sea posible leer sus efectos en seres humanos reales. En términos de la contabilidad, al desmaterializar los objetivos contables

se pierde de vista que por sí solos no pueden constituir un sistema de control suficiente en la empresa (Armstrong, 2015).

4.1.2. Otros estudios

Si bien la perspectiva foucaultiana es dominante en la investigación en contabilidad que aborda el poder, el control y los procesos de subjetivación, se han identificado trabajos que abordan estas preocupaciones desde otras múltiples miradas teóricas y disciplinares. Desde un enfoque del proceso laboral que ve a la contabilidad directamente implicada en las transformaciones en la organización del trabajo y los procesos productivos, orientadas hacia la acumulación del capital, se encuentran las investigaciones de Bryer (2006); Ezzamel y Willmott (1998); Ezzamel, Willmott, y Worthington (2008) y Hopper y Armstrong (1991). Adicionalmente, se encuentra la investigación de Corvellec, Ek, Zapata, y Campos (2018) realizada desde la topología post – matemática; el estudio de Amernic y Craig (2010) elaborado desde una perspectiva psicológica; y el trabajo de Kuruppua, Adhikarib, Gunarathnac, Ambalangodaged, Pereraa, y Karunarathna (2016) que aborda las categorías de Bourdieu.

4.1.2.1. El proceso laboral

Bryer (2006) utiliza la teoría de Marx del proceso laboral para argumentar que la contabilidad es el principal sistema de control en las organizaciones ya que proporciona a los altos directivos medidas objetivas de la generación y realización de la plusvalía que utilizan para responsabilizar a los trabajadores por la circulación del capital. Lo anterior se explica, en la medida en que, si las cuentas se consideran objetivas es posible usarlas para motivar decisiones y acciones en favor de los objetivos de la administración. De acuerdo con Bryer (2006) la contabilidad es la “totalidad” del proceso de control porque proporciona un marco objetivo dentro del cual todos los demás sistemas de control y realidades son subsidiarios y subordinados. La contabilidad le permite al capital el ejercicio del control sobre el trabajo, tanto en términos de regulación, como de dominación; y a pesar de que no determina directamente los pensamientos del trabajador, sí moldea su comportamiento. Esto se produce porque el capitalismo no solo requiere del trabajo sino del consentimiento del trabajador de su propia explotación y empobrecimiento (Bryer, 2006).

Asimismo, usando como referente la economía política del trabajo, Ezzamel y Willmott (1998) muestran el papel de los cálculos contables en un proceso de reorganización de las capacidades de fabricación de una empresa minorista global integrada verticalmente. En este caso, la contabilidad propicio la introducción del trabajo en equipo y apoyó su consolidación, como la manera más adecuada de restaurar la rentabilidad. Apoyando un discurso que presentaba la coerción como empoderamiento, se implementaron medidas contables que medían el desempeño del equipo y asignaban bonificaciones salariales colectivas. Con ello se estimulaba el control a través de las presiones entre compañeros, se propiciaban las condiciones para una mayor productividad y se fortalecía una retórica de auto-dirección y auto-gestión del trabajo, que, no obstante, fue vista por algunos trabajadores como una forma de control intrusiva y divisoria que los convertía en el supervisor del otro (Ezzamel y Willmott, 1998).

Otra mirada que aborda los cálculos contables como una forma de mantener la hegemonía del capital es la de Ezzamel, Willmott, y Worthington (2008) quienes exploran la intervención de la contabilidad en la construcción del valor para los accionistas, en el marco de una transformación en la organización del trabajo. A través de un estudio de caso longitudinal se muestra como los cálculos contables estaban orientados a asegurar la rentabilidad financiera y la reducción de costos mediante la implementación de un marco de rendición de cuentas que hacía conscientes a los trabajadores de los números, en términos de asignaciones presupuestales, metas financieras de cada negocio, costos de operación, y objetivos corporativos. La responsabilidad de los costos se trasladó así a los líderes de los equipos, quienes fueron capacitados y disciplinados por los costos objetivo y los recursos permitidos. De acuerdo con Ezzamel, Willmott, y Worthington (2008) este marco de rendición de cuentas fue usado para invadir los espacios creados por los trabajadores y movilizar el consentimiento para mejorar la productividad. En el nivel de los gerentes se habilitó la posibilidad de adquirir opciones sobre acciones y se conectaron los cálculos de responsabilidad con la medición de su desempeño, lo cual los incentivaba a revisar el precio de las acciones de la empresa y aceptar con mayor facilidad las modificaciones introducidas. De esta forma, la concepción del valor para el accionista de la empresa insta y promueve la reactivación y revitalización de la empresa capitalista a través de un proceso de disciplina financiera. Los autores resaltan que también en este caso se dieron escenarios de resistencia. Pese a que las medidas de reducción de costos se presentaban como mejoras del valor compartido, muchos trabajadores las

asociaban con posibles recortes de personal; y a pesar de que recursos humanos los señalaba como lo más importante, se sentían solamente mercancía desechable.

Siguiendo a Hopper y Armstrong (1991) estos procesos de resistencia agotan los mecanismos de control asociados a los costos, como medios de acumulación del capital; a raíz de lo cual aparecen nuevas medidas y formas de intervención del proceso de trabajo. En esos términos, es posible señalar cierta correspondencia entre la evolución de los sistemas contables y los cambios generales en las formas de control del proceso laboral. Hopper y Armstrong (1991) describen estas relaciones en industrias o compañías representativas entre finales del siglo XII y principios del siglo XX, encontrando que, dada la creciente globalización del capitalismo, se han abandonado los controles asociados a los acuerdos entre trabajo y capital para experimentar con nuevos métodos e ideologías de control.

4.1.2.2. Una perspectiva desde la topología post-matemática

Corvellec, Ek, Zapata, y Campos (2018) muestran a través del estudio de un nuevo programa de recolección de residuos en Suecia y utilizando como marco la topología post – matemática, como las inscripciones contables hacen posible la acción a distancia. Los autores utilizan facturas de pago del servicio de recolección de residuos sólidos, para mostrar cómo estas crean relaciones espaciales de poder, que permiten materializar en prácticas individuales, ambiciones políticas de sostenibilidad. Desde una comprensión relacional del espacio, Corvellec, Ek, Zapata, y Campos (2018) plantean que, al visibilizar el peso y el costo de los desechos, las facturas realizan operaciones topológicas que crean, eliminan y redefinen la distancia entre las personas y sus desechos, entre la economía y el medio ambiente, y entre la ciudad y sus residentes. En otros términos, la factura muestra que tan “verdes” son las personas, lo cual interviene en las elecciones privadas y las orienta hacia una política ambiental determinada (Corvellec, Ek, Zapata, y Campos, 2018)

4.1.2.3. Una perspectiva psicológica

El trabajo de Amernic y Craig (2010) aborda un proceso de subjetivación desde una perspectiva psicológica. Para estos autores, el narcisismo se configura como un fenómeno intrapsíquico que debe ser estudiado en el marco de las organizaciones. En ese sentido, estudian la capacidad de los gerentes extremadamente narcisistas para comprometerse con la contabilidad financiera, en la medida en que es vista como una institución social importante. En línea con Amernic y Craig (2010) la contabilidad posee características especiales, como su potencial retórico; y su capacidad para mostrarse como informe de calificaciones y para alcanzar la legitimidad dado que se observa como instrumento objetivo. Estas características sumadas a medidas contables como el ingreso neto, las ganancias por acción y la tasa interna de retorno, facilitan el narcisismo extremo en los directores, en tanto, construyen una narrativa sobre la organización y a la vez, sobre su propio desempeño; que finalmente, llevan los gerentes a reafirmar su superioridad y reconocimiento (Amernic y Craig, 2010).

4.1.2.4. Una perspectiva bourdieusiana

Partiendo de las categorías centrales de la obra de Bourdieu (campo, habitus y capital), Kuruppua, Adhikarib, Gunarathnac, Ambalangodaged, Pereraa y Karunarathna (2016) exploran como la práctica del presupuesto participativo en un consejo urbano de Sri Lanka, está enmarcada y restringida por los aspectos estructurales y relacionales de varias formas de capital. De acuerdo con esta investigación, las técnicas contables como el presupuesto participativo pueden constituirse en sistemas simbólicos que permiten acumular diversas formas de capital, en escenarios donde los actores políticos se enfrentan y compiten; posibilitando el ejercicio de control y dominación. En consecuencia, para los autores la implementación del presupuesto participativo, como parte de la intervención neoliberal en el sector público de los países menos desarrollados puede tener efectos contrarios al fortalecimiento de la democracia, la participación ciudadana y la emancipación política (Kuruppua, Adhikarib, Gunarathnac, Ambalangodaged, Pereraa y Karunarathna, 2016). Por el contrario, se constituye en una herramienta en disputa de los partidos tradicionales, dada su potencialidad para el control y la hegemonía política.

4.1.3. Consideraciones sobre los estudios previos

La revisión realizada y presentada en las anteriores líneas, ha pretendido trazar un mapa de los trabajos sociales en contabilidad que han abordado desde alguna arista la problemática de esta investigación: *el papel de la contabilidad en los procesos de subjetivación*. La sistematización de las investigaciones ha dado lugar a dos categorías que marcan el recorrido por el conjunto de los estudios y que dan cuenta, en esencia, de las perspectivas teóricas desde las cuales se ha abordado el tema. Dichas categorías son: *Estudios desde una perspectiva foucaultiana* y *Otros estudios*. Como se ha evidenciado la obra de Foucault ha sido un referente central para la investigación contable que ha problematizado la contabilidad en los contextos sociales y organizacionales que esta habita, pero también influye. No obstante, dados los matices que implican tomar como rejilla de análisis para la contabilidad, un concepto y no otro de Foucault, fue necesaria una segunda clasificación en subcategorías y en uno de los casos, en enfoques. Esto demuestra, la existencia de un ejercicio riguroso de los investigadores al acercarse a este autor, además, de una evaluación permanente de la pertinencia de un cuerpo conceptual para leer la contabilidad en cada momento histórico.

En línea con lo anterior, es posible señalar una aproximación a las relaciones entre el andamiaje conceptual que los autores toman de Michel Foucault y el periodo de publicación de sus textos. De manera general podría indicarse que, en la década del 80 los autores realizaron una lectura de la contabilidad como poder en general y como saber –poder; en la década del 90 se hace fuerte el análisis desde la gubernamentalidad, desde donde la contabilidad es vista como tecnología que operacionaliza y proyecta las racionalidades de cálculo, es decir, se ve a la contabilidad en el marco del gobierno de los otros; mientras que en la última década, se encuentran investigaciones con mayores preocupaciones en el gobierno de sí o en los procesos de subjetivación, en particular, en el contexto neoliberal. Por supuesto, esta no es una síntesis totalizadora, algunas publicaciones recientes se han ocupado de explorar las relaciones del poder y la contabilidad desde una perspectiva general y desde su lectura como saber -poder (Edwards, 2018; Flor, 2013; Pineda, 2009; Zijl y Maroun, 2017).

Por otro lado, la inclusión de algunas de las críticas realizadas a la investigación contable que se apoya en el entramado teórico foucaultiano, en particular las presentadas por Armstrong (1994, 2015), permiten la identificación de ejes de discusión y niveles en el análisis que deben ser aclarados, precisados y abordados con mayor precaución.

En la categoría *Otros estudios*, fueron presentados, de una parte, los trabajos que se acercaban al problema de investigación desde perspectivas teóricas distintas a la foucaultiana, como la de *El proceso laboral* y la *Perspectiva bourdieusiana*; y los estudios que partían desde una mirada disciplinar, como la *Perspectiva psicológica* y la *Topología post-matemática*.

La revisión también evidencia la existencia de muy pocas investigaciones en el contexto nacional, que aborden a la contabilidad en relación con el poder, el control y los procesos de subjetivación. En concreto, se encontraron los estudios de Pineda (2009) y Flor (2013) que llevan a cabo una lectura de la contabilidad como forma de poder que configura procesos de normalización dentro de la organización y contribuye a procesos de subjetivación colectiva; y la tesis doctoral de Ocampo (2017) que en el ámbito local se configura como el antecedente más cercano a esta investigación, en tanto, sugiere los lazos de la contabilidad con los entramados de saber, poder y gobierno, necesarios para la configuración de la subjetividad neoliberal.

En el ámbito internacional, los trabajos de mayor cercanía con el problema de investigación se ubican en el enfoque *Gobierno de sí*, de la subcategoría *Gubernamentalidad*. En estos estudios, Carmona, Ezzamel, y Gutierrez (2002); Ezzamel, Lilley y Willmott (2004); Graham (2012); Lambert y Pezet (2010, 2012); Mennicken y Miller (2012) y Cooper (2015) señalan que la contabilidad interviene en los procesos de subjetivación, al propiciar el auto-gobierno y el auto-control de los trabajadores en las organizaciones contemporáneas, cuando a través de sus mediciones responsabiliza a los trabajadores por los resultados y los hace conscientes de su desempeño. De tal forma, la contabilidad logra que los sujetos de manera autónoma orienten sus acciones hacia los objetivos de la empresa y contribuyan a la reproducción de una racionalidad de cálculo basada en la rentabilidad y la maximización del capital.

Como se ha señalado, son numerosos los estudios que han buscado la comprensión de la contabilidad en relación con las formas de poder. En las últimas dos décadas ha crecido la preocupación por el estudio de los procesos de subjetivación en el marco de un poder que cada vez es menos disciplinario y más psíquico. No obstante, son necesarias mayores aproximaciones para entender el papel de la contabilidad en las organizaciones contemporáneas, que se inscriben en un contexto neoliberal. Pero que, además, ayudan a construir ese contexto mediante la economización de todo el campo social (Mennicken y Miller, 2012), dada la centralidad de la empresa en la configuración de las formas de relacionamiento social, los imaginarios y las ideas hegemónicas.

El estudio de un banco en Colombia podría dar cuenta de las formas mediante las cuales el neoliberalismo opera y proyecta su racionalidad en las economías emergentes. Así, es posible poner de manifiesto los vínculos entre las infraestructuras calculadoras y los modos de control de los individuos y las relaciones sociales (Mennicken y Miller, 2012).

4.2. Marco Teórico

El presente acápite da cuenta de la sistematización de los principales elementos teóricos y conceptuales que contribuyen a la comprensión del papel de la contabilidad en los procesos de subjetivación en el trabajo. Producto de esta sistematización se configuran tres grandes ejes y a la vez, apartes de este capítulo.

En el primero, se realiza una aproximación a la racionalidad neoliberal y sus implicaciones sobre la empresa contemporánea. Se parte de considerar que el neoliberalismo como razón de mundo estructura todos los espacios de la vida social a partir de imaginarios, metas, premisas y valores que marcan el curso de la acción de las instituciones, las organizaciones, la familia y las personas. En este marco, la empresa construye sus objetivos y se presenta como espacio social de producción, centro de acumulación del capital y de difusión y reproducción de la racionalidad neoliberal. En últimas, se constituye como modelo de subjetivación.

En el segundo, se aborda la gubernamentalidad neoliberal como una ruta para comprender los procesos de subjetivación en el trabajo. Aquí se señala la gubernamentalidad como una rejilla de análisis propuesta por Foucault en sus cursos de 1978 (*Seguridad, territorio y población*) y 1979 (*Nacimiento de la Biopolítica*) para entender las formas en que se orienta la conducta y la vida de las personas en el neoliberalismo. Entonces, la gubernamentalidad es el poder que opera como gobierno; y este último, es el marco desde donde se potencian los procesos de subjetivación. A partir de ahí, se señalan algunos rasgos del sujeto contemporáneo que de manera general podría ser visto como empresario de sí. A continuación, y teniendo en cuenta lo antes expuesto, se realiza una inmersión en los procesos de subjetivación en el trabajo como objeto de gobierno del régimen gubernamental neoliberal. Allí, se articula el sentido del trabajo en el neoliberalismo; los elementos principales de las racionalidades y los programas que guían la intervención sobre los trabajadores;

las tecnologías que efectúan el gobierno; y los procesos de subjetivación que emergen en este entramado.

Finalmente, la tercera parte señala a la contabilidad como una práctica de gobierno que incide en los procesos de subjetivación. Esta incidencia está dada, de un lado, por la proyección de una racionalidad particular, que instauro una lógica de cálculo y rendimiento; y de otro, por su intervención como tecnología que hace a los espacios y los sujetos calculables. Vale señalar, que una lectura de la contabilidad como práctica de gobierno es posible en el marco de la perspectiva social e institucional, que trasciende la mirada técnica y disciplinar de la contabilidad para plantear que esta se ve influenciada por el contexto en el que opera, a la vez que interviene en su consolidación y reproducción.

4.2.1. La racionalidad neoliberal y sus implicaciones sobre la empresa contemporánea

Cuando se entiende al neoliberalismo como una racionalidad es posible dilucidar porque sus principales postulados hacen parte de la vida organizacional, institucional y familiar contemporánea. Y es que, el neoliberalismo como racionalidad estructura todos los espacios de la vida social mediante ciertos discursos y prácticas que efectúan el gobierno, a la vez que orientan la conducta bajo la premisa de la competencia. Ello hace de la empresa un espacio de análisis imprescindible, en tanto, es propuesta como espacio organizacional de producción, centro de la acumulación del capital y de difusión de los valores del neoliberalismo. De esta forma, la empresa es presentada como el modelo de subjetivación por excelencia, es decir, es el modelo para que el hombre efectúe sobre sí las transformaciones constantes que demanda el movimiento permanente del capitalismo.

Así pues, a continuación, se presenta una caracterización de la empresa contemporánea considerando la relación existente entre las metas, los valores y las premisas de la racionalidad neoliberal, y los objetivos que guían la acción organizacional, como la máxima expresión de dicha racionalidad en tanto marcan los fines y los medios de la gestión del capital. Además, se introducen algunos elementos para empezar a pensar la empresa como espacio de gobierno y, por lo tanto, como escenario para observar los procesos de subjetivación.

4.2.1.1 La racionalidad neoliberal

Múltiples son las formas en que se ha comprendido el neoliberalismo. Desde proyecto político y económico, que se presenta como última fase del capitalismo (Puello-Socarrás, 2015); nueva etapa del capitalismo (Dumenil y Levy, 2011; Duménil, 2012) o nueva ortodoxia económica reguladora de la política pública (Harvey, 2007); hasta su comprensión como *nueva razón del mundo* (Laval y Dardot, 2013), en otras palabras, como racionalidad (Ávila, 2010; Belaustegi, 2017; Gago, 2014; Hamann, 2009). En esta investigación se entiende desde esta última acepción dado que desde allí se configuran los espacios sociales donde se efectúan los procesos de subjetivación.

Y es que, el neoliberalismo como racionalidad tiende a estructurar tanto el gobierno como la conducta. El gobierno lo determina a través de sus discursos, prácticas y dispositivos que imponen como norma general para la conducta el principio de la competencia; a la vez que hacen de la empresa el modelo de subjetivación (Laval y Dardot, 2013). En esos términos, el neoliberalismo es productor de ciertas maneras de vivir (Laval y Dardot, 2013), irradiando todos los procesos sociales, políticos y económicos; y obligando

(...) a cada uno a vivir en un universo de competición generalizada, impone tanto a los asalariados como a las poblaciones que entren en una lucha económica unos con otros, sujeta las relaciones sociales al modelo del mercado, empuja a justificar desigualdades cada vez mayores, transforma también al individuo, que en adelante es llamado a concebirse y a conducirse como una empresa. (Laval y Dardot, 2013, p.14)

Pues bien, conviene aproximarse a los orígenes de esta racionalidad que se presenta tan totalizadora pero que se funda sobre la idea de la libertad individual. Laval y Dardot (2013) plantean que el neoliberalismo tiene su génesis intelectual y teórica en 1930. A raíz de la gran depresión económica, los intelectuales liberales observaron la necesidad de repensar la conducción de la economía. Bajo esa preocupación es realizado el Coloquio Walter Lippmann de 1938, donde se marcaron dos perspectivas: la del ordoliberalismo alemán (que tuvo gran influencia en la construcción del neoliberalismo europeo) en cabeza de W. Eucken y W. Ropke y la austro-americana (usada como base en los gobiernos de Thatcher y Reagan) dirigida por Ludwig von Mises y Friedrich Hayek. El ordoliberalismo se funda sobre la premisa de que la legitimación de

las instituciones políticas debe estar dada por los principios económicos del libre mercado. Mientras que la vertiente austroamericana propende por la construcción de un gobierno protector del derecho privado (Laval y Dardot, 2013).

Es en este escenario donde se precisa que se entiende por neoliberalismo. En especial, L. Rougier y W. Lippmann van a señalar que uno de los obstáculos de la concepción liberal de la vida económica y social, es concebirla como natural, lo cual favorecía la consolidación de posturas conservadoras. En contraste, Rougier citado en Laval y Dardot (2013) resalta como característica central del liberalismo su visión de progreso, que implica la adaptación constante a las nuevas realidades económicas, sociales, científicas, y, sobre todo, a las demandas de la conciencia contemporánea. Así para el coloquio la principal causa de la crisis que atravesaba el capitalismo era el haber confundido “(...) reglas de funcionamiento de un sistema social con leyes naturales intangibles.” (Laval y Dardot, 2013, p.77). En esos términos, el neoliberalismo se funda sobre la idea de la permanente transformación del capitalismo y la necesidad de propiciar las condiciones para que los hombres se adapten, cada vez, con mayor rapidez, a las nuevas realidades. De ahí que, la tarea central no fuera tanto el “dejar hacer” como la conducción de la vida económica y social (Laval y Dardot, 2013). Es así como la política neoliberal interviene en los procesos de subjetivación individual y colectiva, transformando la forma en que el hombre se representa su vida, a sí mismo y a los otros.

Sin embargo, la racionalidad neoliberal que se extiende a través de una pragmática económica y política en la segunda mitad del siglo XX, “(...) no es la simple puesta en práctica de la doctrina elaborada en la década de 1930, no se pasa de la teoría a su aplicación” (Laval y Dardot, 2013, p.25). En el medio, se da la implementación del nuevo liberalismo, que después, se vería agotado por las características específicas del momento histórico, que originarían un tránsito decisivo del liberalismo al neoliberalismo.

Siguiendo a Laval y Dardot (2013) el nuevo liberalismo tiene su expresión más importante en las propuestas de Keynes, quien buscaba mantener una sociedad motivada por la libertad individual pero que fuera beneficiosa para todos. Ello implica que el Estado tiene cierto papel como garante de dichos beneficios, interviniendo en la regulación del mercado y en las condiciones de los contratos privados. Por supuesto, las propuestas del nuevo liberalismo aparecen en un

contexto importante de desconfianza en el supuesto equilibrio derivado del libre intercambio, tras atravesar la Primera Guerra Mundial y los daños económicos subyacentes (Laval y Dardot, 2013).

En contraste, el neoliberalismo va a presentarse como alternativa al intervencionismo económico y al reformismo social, para limitar la acción del Estado a propiciar el marco adecuado para que el mercado pueda desarrollarse y expandirse a través de la competencia (Laval y Dardot, 2013). No obstante, es también la continuación del proyecto del nuevo liberalismo, en tanto surge como respuesta a las crisis del capitalismo y a las contradicciones sociales que encarna.

Para Harvey (2007), el inicio de la aplicación del diseño teórico neoliberal está marcado por la necesidad del capitalismo de reorganizarse y “(...) restablecer las condiciones para la acumulación del capital y restaurar el poder de las elites económicas” (p. 25); que se había puesto en entredicho a causa de la depresión de finales de 1920 y de la aplicación de políticas keynesianas en las que se predicaba la armonía entre las elites y la fuerza de trabajo (Harvey, 2007). De tal forma, la primera tarea del neoliberalismo fue la instauración de nuevas políticas económicas que controlaran la inflación, derivada de las crisis petroleras de 1973 y 1979; y aceleraran el incremento de los beneficios, paralizados por las fuertes luchas sociales, en particular la de los trabajadores (Laval y Dardot, 2013). Estas políticas se basan en la promoción de mercados libres y derechos de propiedad sólidos.

Así pues, el neoliberalismo en su dimensión económica se instaure con suficiente fuerza, hacia finales de la década del 70 y principios de la del 80, en Estados Unidos y Gran Bretaña. No obstante, era necesario extender el régimen neoliberal y en consecuencia ampliar el espectro del capitalismo global. Siguiendo a Harvey (2007) el otorgamiento de empréstitos a los gobiernos extranjeros, en particular, a los de los países en desarrollo, se constituyó en el vehículo a través del cual, Estados Unidos propagó el neoliberalismo. Cuando el crédito realizado por el Departamento del Tesoro estadounidense fue impagable, el Fondo Monetario Internacional (FMI) se configuró como un aliado para la refinanciación, solicitando a cambio la implementación de las políticas neoliberales; y con ello, la protección a las entidades financieras mundiales frente a la quiebra (Harvey, 2007). “El FMI y el Banco Mundial se convirtieron a partir de entonces en centros para la propagación y la ejecución del “fundamentalismo del libre mercado” y de la ortodoxia neoliberal” (Harvey, 2007, p.36).

Esta ortodoxia neoliberal proporcionó el marco institucional, legal, político e ideológico necesario para una transformación de la acumulación capitalista centrada en el ascenso de las finanzas (Lapavitsas, 2016). Esta nueva forma de acumulación se conoce como financiarización y para Lapavitsas (2016) ha implicado cambios en la conducta de los trabajadores, los hogares, las empresas y los bancos. En particular estos últimos han tenido un papel central por su “dedicación a la intermediación y el comercio en los mercados financieros abiertos, así como su dedicación a los préstamos y al manejo de los activos financieros de particulares” (Lapavitsas, 2016, p.224)

En adición, esta reconfiguración del capital se “ha basado en la desregulación sistemática de los mercados laborales y del sistema financiero, ambas implementadas deliberadamente por el Estado” (Lapavitsas, 2016, p.226). Es así, como las reformas económicas, sociales, fiscales, laborales, monetarias y financieras que tomaron fuerza a finales de los años setenta y se implementaron durante las siguientes dos décadas han promovido

(...) una expansión sin precedentes de las actividades financieras, de un rápido crecimiento de los beneficios financieros, de la influencia de las relaciones financieras sobre la economía y la sociedad y del predominio de los intereses del sector financiero en la política económica. (Lapavitsas, 2016, p.21)

Entonces, la desregulación, liberalización y privatización que se basan en la eliminación de la intervención del Estado en los mercados, irónicamente han implicado que el Estado realice las reformas y los ajustes necesarios para la circulación y acumulación del capital. En esta línea, Lapavitsas (2016) señala la importancia del papel facilitador y permisivo del Estado en la expansión de la financiarización. Esta importancia está dada, primero, porque el Estado controla y respalda el dinero de la banca central; segundo, porque regula el dinero mundial; y tercero, porque ha participado activamente de las reformas al marco normativo y de supervisión de las finanzas en todos los niveles (la esfera doméstica, los tipos de interés y las actividades del sector financiero).

Desde el colapso de los Acuerdos de Bretton Woods en 1973, los tipos de cambio entre los principales países han pasado a ser flexibles, al tiempo que los flujos de capital entre países se han ido desregulando progresivamente. Estas formas de intervención del Estado — ambas asociadas con el papel internacional del dinero— han estimulado la difusión de la financiarización (Lapavitsas, 2016, p.250).

Así pues, el neoliberalismo como se ha visto no posee implicaciones solamente en la dimensión económica, sino que se configura como racionalidad y se expresa también en el ámbito de lo político a través de un discurso fundado sobre la libertad y la dignidad, en el cual se debe potenciar al individuo en su capacidad empresarial (Harvey, 2007). De acuerdo con Harvey (2007), este discurso se ha consolidado como hegemónico, dado que, los ideales son tan sugerentes y fácilmente aceptables que tienen importantes efectos sobre el sistema de pensamiento, que incluye toda una cosmovisión del mundo. Laval y Dardot (2013) precisan esta mirada cuando plantean que las premisas económicas y políticas del neoliberalismo responden a una racionalidad que se articula con la mundialización y financiarización de capitalismo, para instaurar una lógica que orienta y conduce la conducta y el comportamiento hacia el mercado.

Poner de presente los elementos más generales de la dimensión económica y política del neoliberalismo permite entender cómo se han puesto en marcha un conjunto de políticas públicas encaminadas a facilitar los procesos de privatización, mercantilización, financiarización y acumulación económica. Procesos que se sustentan en una razón del mundo que ha hecho del mercado, las finanzas, el individualismo y sobre todo la competencia, premisas incuestionables. No es gratuito que desde administraciones estatales como la de Margaret Thatcher en Inglaterra se afirmara que “no había «eso que se llamaba sociedad, sino únicamente hombres y mujeres individuales» (...) «la economía es el método» (...) «pero el objetivo es cambiar el alma»” (Harvey, 2007, p.29). De esa manera, la racionalidad neoliberal ha guiado las políticas económicas y las ha presentado como inexorables, a la vez que ha extendido esta forma de operar a todos los niveles de la vida, ha configurado nuevas formas de vivir. En esos términos, la racionalidad neoliberal no es abstracta y no opera solo en el nivel de lo macro – estructural, sino que se inserta en la vida cotidiana como una dinámica inmanente que indica cómo hacer, sentir y pensar (Gago, 2014).

De acuerdo con Laval y Dardot (2013) es esa “inexorabilidad” del neoliberalismo su mayor victoria, en tanto que ha logrado “desideologizar” las políticas que imparte, al punto de que ni siquiera son objeto de debate. Esto genera que se observe como natural la necesidad de los sujetos de “hacerse cargo de sí mismos” en la medida en que no existe la solidaridad colectiva y, por lo tanto, se debe transitar en el marco de la lógica individual que hace uso del cálculo para maximizar los beneficios. “En otros términos, la estrategia neoliberal ha consistido y consiste siempre en

orientar sistemáticamente la conducta de los individuos como si estuvieran siempre y en todas partes participando de relaciones de transacción y competencia en un mercado” (Laval y Dardot, 2013, p.246)

Sin embargo, ni la competencia como principio, ni el mercado como espacio de las relaciones sociales, ni la empresa como modelo de subjetivación, son realidades naturales y así lo reconoce el neoliberalismo. Para Hamann (2009) está es su característica esencial y lo impulsa a su movimiento permanente, para insertar, mantener y reevaluar sus valores y principios en todos los niveles de la sociedad.

4.2.1.1.1. Precizando: metas, premisas y valores desde la racionalidad neoliberal

La racionalidad neoliberal entonces, señala las metas que son deseables para el Estado, las organizaciones, la ciudad y el sujeto, al tiempo que indica las premisas y los valores necesarios para conseguir esas metas.

En una sociedad donde se predica al mercado como escenario para el desarrollo de la vida misma, las relaciones sociales quedan reducidas a transacciones, que deben proporcionar los mayores beneficios individuales. En otras palabras, el mercado da forma a lo que las personas ven como deseable, como necesario e imprescindible. El consumo, la acumulación y el éxito se configuran, así como las metas a alcanzar, como el punto de llegada en cada esfera de la vida.

En línea con Dufour (2007) el mercado ultraliberal pone en el centro a la mercancía. De esta forma, se configuran formas de pensar y de vivir en las cuales todos los deseos pueden ser satisfechos con la adquisición de un objeto. La felicidad misma puede alcanzarse en el acto del consumo. El consumo permite la construcción superficial o material de la identidad, en una sociedad en la que el otro solo es útil en tanto me reconoce. Por su parte, la defensa de la propiedad privada y con ella, de la acumulación, potencia en el sujeto la insatisfacción y la angustia. Simultáneamente, demanda de él, todas sus aptitudes empresariales para su crecimiento y superación. Demanda de él, la búsqueda incesante del éxito.

El éxito o el fracaso personal son interpretados en términos de virtudes empresariales o de fallos personales (como pueden ser no invertir de manera suficiente en el propio capital humano a través de la educación) en lugar de ser atribuidos a ningún tipo de cualidad

sistémica (como las exclusiones de clase normalmente atribuidas al capitalismo) (Harvey, 2007, p.75)

Es así, como la competencia se instala como el valor central en las relaciones sociales. Para Hamann (2009) esto ocurre en la medida en que, el neoliberalismo ya no aboga tanto por el intercambio, como lo hizo el liberalismo, sino por articular los juicios y prácticas del sujeto a los valores que dicta el mercado. Lo anterior se explica cómo necesario, en tanto el progreso de la sociedad viene dado por su competitividad. Por ejemplo, cuando los estados no crecen en términos económicos, se dice que no son competitivos (Harvey, 2007). Bajo esa premisa, una nación competitiva es aquella en la que sus miembros lo son; con lo cual, “La preocupación neoliberal por el individuo sobrepasa cualquier preocupación socialdemócrata por la igualdad, la democracia y los vínculos de solidaridad social” (Harvey, 2007, p.194).

Esa preocupación por el individuo tiene al menos dos implicaciones importantes que deben ser señaladas. La primera, es que, hace de la libertad individual la base de los valores sociales al punto que debe de ser defendida incluso de las decisiones democráticas. Así se asiste a una suerte de “libertad obligatoria” como condición necesaria del neoliberalismo (Belaustegi, 2017). La segunda, es que, la desaparición de los vínculos de la solidaridad social, como consecuencia del discurso de la meritocracia y de que “nada es gratuito”, traen tras la competencia, al individualismo y al cálculo, como condiciones indispensables para conseguir las metas delineadas por la razón neoliberal. Laval y Dardot (2013) señalan como precursor de estos enunciados a Spencer, quien defendía un utilitarismo biológico, en el cual, solo debe comer aquel que trabaja y aquel que no puede bastarse a sí mismo debe perecer. Bajo esta concepción, la vida social es una lucha inmanente por la supervivencia, en la cual la competencia es imprescindible para el desarrollo y el progreso de la sociedad. En consecuencia, mientras que en el modelo liberal el aumento de la producción derivado de la especialización favorecía a todos los productores y no era

(...) una lógica eliminatoria del peor de los sujetos económicos, sino una lógica de complementariedad, que mejora incluso la eficacia y el bienestar del peor de los productores. [En el modelo neoliberal] (...) nada garantiza que el que participa en la gran lucha de la selección natural sobreviva a pesar de sus esfuerzos, su buena voluntad, sus capacidades. Los menos aptos, los más débiles, serán eliminados por quienes son los más aptos, los más

fuerzas en la lucha. Ya no se trata, entonces, de una lógica de promoción general, sino de un proceso de eliminación selectiva. (Laval y Dardot, 2013, p. 46-47)

La racionalidad neoliberal se ha consolidado, entonces, a partir de la transformación de los comportamientos a partir de técnicas, dispositivos y sistemas de coacción (Laval y Dardot, 2013), que orientan la conducta de los sujetos a partir de valores como la competencia, el individualismo y el cálculo maximizador; y hacia el logro de los propósitos centrales para el mercado: el consumo, la acumulación y el éxito.

Cuando se parte del reconocimiento de la racionalidad neoliberal como inmanente a todos los espacios de la vida social, observar sus dimensiones políticas y económicas pone de presente la pragmática de una razón de Estado que promueve con una fuerza singular a la empresa como espacio organizacional de producción, centro de la acumulación del capital y de la expansión de los valores constitutivos del neoliberalismo. Así pues, a continuación, se presenta una aproximación de la empresa contemporánea como espacio del capital, en particular, a sus objetivos centrales en el marco de la razón neoliberal.

4.2.1.2. La Empresa Neoliberal: Una caracterización a partir de sus objetivos y valores

Las organizaciones no son inmóviles, se encuentran en constante reconfiguración de acuerdo con las condiciones del entorno. En ese sentido, las transformaciones en las estructuras económicas y sociales demandan también, cambios en los procesos organizacionales y laborales (Stecher, 2015). La racionalidad neoliberal ha emprendido transformaciones en todos los niveles de la sociedad y muy especialmente ha reafirmado a la empresa como espacio productor y reproductor del capital. Se han configurado así, un conjunto de discursos y prácticas que incorporan y a la vez proyectan las premisas, los valores, y los principios neoliberales, haciendo de lo humano una forma de capital y, por lo tanto, configurando a la empresa como un conjunto de empresas de sí (López, 2013). De ahí, que no sea extraño que sean los objetivos organizacionales la más clara expresión de la racionalidad neoliberal dentro de la organización, en tanto marcan tanto los fines como los medios propios de la gestión del capital. Realizar una aproximación a los objetivos organizacionales contemporáneos requiere entender el sentido de la empresa en el marco del

neoliberalismo, precisando los valores que incorpora de esta racionalidad; así, se pueden observar las transformaciones y los tránsitos en esta forma organizacional e introducir las consecuencias que tiene sobre el trabajo, el sujeto y la sociedad contemporánea.

Si se parte de la aprehensión de la organización como formación social (Mayntz, 1980), se entiende que dado su carácter histórico; y social, es preciso problematizar la relación entre los fines de la organización y las condiciones del momento en el que se ubica. Esto último es relevante, en tanto, a partir de la configuración de sus objetivos las organizaciones crean “(...) estructuras de realidades sociales que descansan en las metas de sus miembros que las concretan en series de reglas y relaciones” (Morgan, 1990, p.118). Así pues, que los objetivos organizacionales delinear relaciones entre los sujetos, no, es más, que la expresión de la racionalidad neoliberal operando sobre las prácticas organizacionales que configuran el espacio y con él, un campo posible de acciones para los sujetos (Stecher, 2015). De esta forma, la empresa se configura como un espacio de gobierno (Ibarra, 2001) que mediante la definición de objetivos y estrategias orienta la conducta de los sujetos e interviene en sus procesos de subjetivación. De ahí, que para Wittke (2005) la empresa se constituya “en un orden simbólico, un proyecto, un conjunto de valores y una determinada ética.” (p.151)

Para Belaustegi (2017) es tal la centralidad de la empresa para la racionalidad neoliberal, que a través de ella se proyecta el espíritu competitivo del mercado que invade todas las instituciones sociales y todos los lugares de la vida cotidiana. Dado que la competencia se sustenta en una economía en constante movimiento y que se requiere que el sujeto avance en concordancia con las transformaciones del capital es “(...) conveniente llevar a cabo un conjunto de reformas sociales, que constituyen una verdadera política de la condición humana en las sociedades occidentales” (Laval y Dardot, 2013, p.88). Estas reformas están encaminadas a la promoción de la adaptación y la mejora continua, como facultades necesarias para vivir con éxito. Todas estas premisas se incorporan en la organización tanto en los perfiles creados para los procesos de contratación como para configurar los valores corporativos que se constituyen en cierta ética del trabajo, en la que cada uno “(...) trata de superar a los otros en una lucha incesante para llegar a ser el líder y seguir siéndolo.” (Laval y Dardot, 2013, p. 148).

Este nuevo sentido de la empresa en el marco de la racionalidad neoliberal, que exige al trabajador adaptarse permanentemente y que demanda que utilice todas sus capacidades al máximo

(Wittke, 2005), responde a ciertas rupturas históricas y sociales que generan transformaciones sobre la empresa como formación social y en especial, como espacio de capital; que hacen que transite de ser espacio donde prima la producción a uno donde lo más relevante son los proyectos y la creación de valor, características propias de la financiarización.

En esos términos, la década del 70 es también el momento de ruptura para las transformaciones de la empresa. En este periodo se produce una crisis del modelo de acumulación, el cual pasa del fordismo a la acumulación flexible (Harvey, 2007); en red o informacional (Wittke, 2005). Este nuevo modelo de acumulación propende por mercados especializados; producción descentralizada y dispersa en el espacio; la eliminación de las intervenciones del estado; la liberalización de los mercados y la privatización de lo público (Harvey, 2007).

Siguiendo a Wittke (2005) las características más generales de la empresa, que emerge en el marco del nuevo modelo de acumulación, son su operación en red que implica importantes procesos de innovación tecnológica que permitan conectar operaciones locales y globales, impactando el sentido de los tiempos y espacios laborales y no laborales; a la vez, que se adelanta una fuerte externalización y flexibilización del trabajo. En palabras de Boltanski y Chiapello (2002)

(...) la imagen tipo de la empresa moderna en la actualidad es la de un centro esbelto rodeado de una nebulosa de proveedores, de subcontratas, de prestadores de servicios, de personal interino que permite variar los efectivos según la actividad, de empresas amigas. (p.119)

Internamente esta empresa opera a partir de la competencia de los trabajadores, orientados a la satisfacción de las demandas inmediatas del cliente, que requieren, por un lado, sistemas de producción justo a tiempo y calidad total, que garanticen la eficiencia y la eficacia. Y por otro, sistemas de evaluación constante y de remuneración individual, ligados al cumplimiento de metas y objetivos (Wittke, 2005, p.1786).

En términos de la organización del trabajo, Wittke (2005) señala que de este tránsito emerge el “toyotismo”, que plantea la respuesta absoluta del proceso de producción a las demandas del mercado, haciendo de cliente un agente central en el control del proceso de trabajo legitimando la implementación de programas de gestión de recursos humanos que propenden por el trabajo en equipos semiautónomos, polifuncionalidad de los trabajadores, gestión de las destrezas cognitivas

y emocionales, “(...) control normativo basado en la autorregulación, intensificación del trabajo, responsabilización individual y exigencia de alta implicación y disponibilidad permanente del trabajador (...) exigencias permanentes de capacitación y aprendizaje continuo, fuerte uso de formas de flexibilidad temporal y salarial” (Wittke, 2005, p.1786)

Para Harvey (2007) estas transformaciones en el modo de acumulación también produjeron una reconfiguración de los modos de pensar. De lo cual, el llamado de Reagan y Thatcher en el escenario político, al individualismo, la codicia y el espíritu empresarial son una muestra. En la empresa, esto se observa en la consolidación de discursos y valores que buscan la expansión de un ideal de cuadro gerencial, que se logra a través del emprendimiento de un proyecto laboral que implica innovación, flexibilidad, gestión del riesgo y de la incertidumbre (Stecher, 2015). De esta forma, la empresa empieza a alejarse de las estructuras jerárquicas poco flexibles y transita hacia formas de organización que prometen “(...) la igualdad formal y el respeto de las libertades individuales” (Boltanski y Chiapello, 2002, p.116).

Sin embargo, estas libertades están limitadas por los objetivos organizacionales que cada vez están más orientados hacia la maximización del valor para el propietario. De acuerdo con Giraldo (2005) el modelo de acumulación financiera coloca en el centro a los inversionistas que ahora son considerados acreedores ya sea por la propiedad sobre las acciones o por su carácter de prestamistas; y como acreedores exigen el mayor beneficio posible en el menor tiempo posible. Esto hace que todos los esfuerzos de la organización se vuelquen sobre el incremento de la rentabilidad financiera con lo cual es posible plantear “una financiarización de las empresas, en el sentido de que su organización interna se ajusta a las demandas de la rentabilidad bursátil (...) El poder financiero (accionistas, poseedores de títulos, acreedores) reclama una especie de ingreso mínimo garantizado del capital” (Giraldo, 2005, p.241).

Esa necesidad de incrementar el valor se encuentra estrechamente ligada a la prominencia de las finanzas en el neoliberalismo, que en línea con Dumenil y Levy (2007) “(...) nos lleva al corazón de la relación capitalista, de las diferentes fracciones de las clases dominantes, de los marcos internacionales mediante los cuales se ejerce este poder” (p. 30). En esos términos, las finanzas han constituido los marcos institucionales para su expansión, que tal como lo ha propuesto el neoliberalismo desconoce barreras geográficas o estatales, para establecer las alianzas precisas entre las elites políticas, económicas y de gestión (Dumenil y Levy, 2007). De manera que, la

financiarización como herramienta del neoliberalismo permea a la empresa hasta sus entrañas, colocando en el “(...) centro de la actividad económica la rentabilidad del capital y la remuneración de los acreedores y accionistas” (Dumenil y Levy, 2007, p.21)

Bajo estos objetivos, el mercado financiero se transforma en un agente disciplinador para todos los actores de la organización. Siguiendo a Lazonick y O’Sullivan (2000) en la década de los 80 los teóricos de la agencia observaron la necesidad de configurar un mecanismo de control que asegurara que las actuaciones de los gerentes estaban en línea con los intereses de los accionistas. De esta forma, la tasa de rendimiento de las acciones se convirtió en la principal medida de la maximización de valor y de la gestión. En consecuencia, se produjeron mayores presiones para los trabajadores, ya que sus actividades debían ser evaluadas permanentemente y sus resultados informados periódicamente (Laval y Dardot, 2013).

Como resultado, los objetivos de la empresa neoliberal se estructuran en línea con una racionalidad que propende por la maximización y la acumulación del capital, como propósito central. Enlazado, además, con metas de necesario cumplimiento para su obtención. Es posible diferenciar dichas metas en dos niveles. En el primero, se hallan aquellas relacionadas con las acciones para el logro del objetivo financiero, como el aumento de las ventas, la disminución de los costos, la reducción de los tiempos y con ello, una mayor eficiencia. En el segundo nivel, se identifican aquellas orientadas hacia la auto - preservación de la organización; son acciones para ganar en la legitimidad de su acción hacia el interior y el exterior; en otras palabras, respecto a las personas que la conforman y el conjunto de la sociedad.

Las metas en ambos niveles instauran valores explícitos e implícitos para garantizar y delimitar las formas de acción, de manera que, impera en la empresa contemporánea un conjunto de principios que rigen las acciones. En el nivel más general, pero a la vez más complejo, se instaura la racionalidad del lucro, donde prevalecen los intereses individuales y donde el otro solo es reconocido en tanto es útil a los intereses particulares. En el plano de las metas más específicas, los valores se ubican en el marco de la identidad organizacional, de la capacidad de la empresa para trasladar sus objetivos al trabajador; a la vez, que refleja para la sociedad la coherencia entre sus prácticas y los valores sociales.

En consideración de lo antes expuesto, se puede señalar la existencia de una relación significativa entre la razón del mundo neoliberal y los objetivos organizacionales. Una correspondencia que no opera de manera lineal, sino que se configura a partir de relaciones de doble sentido. No obstante, es preciso conseguir que los sujetos que constituyen la organización compartan sus objetivos; es allí donde distintos discursos, prácticas, saberes y técnicas operan para delimitar el campo en el que los sujetos actúan. De esta manera, se transita hacia la construcción de un sujeto que se auto-controla y se auto-sanciona porque ha interiorizado de manera radical las premisas del individualismo, el éxito y la competencia, ya que posibilitan para él, el consumo y la acumulación.

Dado que el éxito de los objetivos organizacionales depende de que los sujetos los hagan suyos, se propende por la construcción de una ética

(...) que hace del trabajo el vehículo privilegiado de la realización de sí, o, en otras palabras, es a través del éxito profesional que las personas llegan a hacer de sus vidas un éxito (...) Su principio rector se basa en la idea de que hay una conjunción posible entre las aspiraciones individuales y los objetivos de excelencia de la empresa (López, 2013, p.138).

Así, el trabajo de cada uno es visto como una pequeña empresa que es posible gestionar en línea con la lógica del mercado, es decir, con los principios de la competencia y la maximización (López, 2013). De manera que el trabajador no actúa motivado por las ordenes sino porque ha hecho propios los objetivos de la organización y con ellos sus valores, creencias y significados (Diaz, 2004). La empresa responsabiliza así, a los trabajadores por sus actos en la medida en que esa misma responsabilidad lo hacen un ser autónomo y libre (Laval y Dardot, 2013).

En suma, las características de la empresa contemporánea son distintas, no está construida por lazos sino por intereses, el sujeto ve en la organización un espacio para su auto-realización en tanto la empresa lo observa como un medio necesario para la producción y, por lo tanto, para la acumulación del capital. Caen también las utopías que descansaban sobre el trabajo (Meda, 1998), ya no se concibe como una forma de vida, como forma de desarrollo social y humano; tampoco se dimensionan las contradicciones que le subyacen. Se concibe como un intercambio más, como una venta del capital humano propio, que debe maximizarse, de la cual, debe extraerse el mayor

beneficio. Así, el sujeto ya no se observa como asalariado sino como empresario de sí (Stecher, 2015), que requiere obtener el mayor rendimiento para acceder al consumo y alcanzar el éxito.

4.2.2. La gubernamentalidad neoliberal: una aproximación a los procesos de subjetivación en el trabajo

Como se ha planteado de manera sistemática, el neoliberalismo como razón de mundo potencia y viabiliza nuevas formas de poder y, por lo tanto, de intervención en la vida social e individual. Dado que este ejercicio de poder impacta todos los espacios de la vida social, la empresa se configura en un lugar importante para su estudio, especialmente para dar cuenta de los procesos de subjetivación contemporáneos mediante los cuales el sujeto trabajador se da forma.

Para aproximarse al sujeto que habita la empresa neoliberal, es preciso ubicar, a esta última, en una sociedad particular, denominada por Deleuze (1999) como sociedad de control. Ya se ha visto, como los espacios organizacionales, en particular, el de la empresa, se ha reconfigurado atendiendo las demandas del modelo neoliberal. Los objetivos de la empresa, las formas del trabajo y de relacionamiento entre las personas se ven modificados; al mismo tiempo que son transformados los mecanismos de poder y de control.

En línea con Deleuze (1999) las sociedades de control surgen en reemplazo de las sociedades disciplinarias, que, de acuerdo con Foucault operan a partir de centros de encierro (la casa, la escuela, la fábrica, el hospital, la cárcel) que son recorridos por el sujeto de manera progresiva a lo largo de la vida. Para el capitalismo del siglo XIX, la fábrica resultaba el espacio propicio para el control de la producción y, por tanto, requería de la concentración espacial de los trabajadores. En las sociedades de control, el objeto de la empresa se traslada cada vez más a la venta de servicios, a la compra de acciones (Deleuze, 1999); en este punto no se da “(...) un capitalismo de producción sino de productos, es decir, de ventas o de mercados.” (Deleuze, 1999, p.280). El encierro no le resulta necesariamente útil. Por el contrario, está en la búsqueda de la flexibilización y la constante transformación de sus procesos. Ahora exige de sus trabajadores la creatividad, el mejoramiento continuo, la búsqueda de eficiencias; y para ello, diseña incentivos, concursos y premios.

(...) instituye entre los individuos una rivalidad interminable a modo de sana competición, como una motivación excelente que contrapone unos individuos a otros y atraviesa a cada

uno de ellos, dividiéndole interiormente. [Instaura] El principio modulador de que los salarios deben corresponderse con los méritos (Deleuze, 1999, p.278)

De esta forma, el poder ya no actúa sobre los sujetos a partir del encierro y la prohibición, sino mediante la orientación de sus motivaciones y deseos (Castro-Gómez, 2010). La libertad se convierte así, en elemento indispensable para el ejercicio del poder en las sociedades de control que dejan cada vez más atrás los dispositivos disciplinarios. Así, lo señala también Foucault en sus cursos de 1978 y 1979, *Seguridad, territorio y población* y *El nacimiento de la biopolítica*, respectivamente. Allí, si bien, no conceptualiza directamente las sociedades de control, en su abordaje del neoliberalismo, si afirma que las sociedades neoliberales han quedado atrás, en tanto, no se persigue “(...) en absoluto la masificación y la uniformidad, sino la diversidad de los mecanismos competitivos y la multiplicación de la forma-empresa” (Castro – Gómez, 2010, p.215).

Lo anterior implica, por un lado, que la intervención ya no se realiza sobre los sujetos sino sobre las condiciones ambientales en que estos se mueven, de esta forma se procura que se auto-controlen. Y por otro, que cualquier dimensión de la vida social es vista como un mercado en el cual todos pueden participar y luchar por las condiciones que aseguren el consumo y el éxito; lo cual sujeta todos los espacios al control que puede ejercerse a través de las reglas de la competencia y el cálculo económico (Castro – Gómez, 2010).

Foucault propone entonces, para entender las formas en que se orienta la conducta y la vida de los hombres en el neoliberalismo, una rejilla de análisis particular, la gubernamentalidad. A continuación, se explora su significado, relevancia e implicaciones para entender las formas de gobierno en la sociedad neoliberal.

4.2.2.1. La gubernamentalidad

En los cursos de 1978 y 1979, Foucault aborda el problema del neoliberalismo e inserta a su analítica del poder el problema del Estado. A partir de ahí, plantea que desde una perspectiva de la gubernamentalidad neoliberal el poder opera como gobierno. Pero ¿Qué entiende Foucault por gubernamentalidad? Y ¿Por qué esta perspectiva es relevante para el estudio de las formas de poder en la sociedad contemporánea?

Pues bien, Foucault en *Seguridad, Territorio y Población*, entiende por gubernamentalidad

(...) el conjunto constituido por las instituciones, los procedimientos, análisis y reflexiones, los cálculos y las tácticas que permiten ejercer esa forma bien específica, aunque muy compleja, de poder que tiene por blanco principal la población, por forma mayor de saber la economía política y por instrumento técnico esencial los dispositivos de seguridad. (2006, p.136).

La población se convierte en objeto del poder con el surgimiento de la sociedad civil, que plantea al Estado, ya no el gobierno de un conjunto de súbditos, sino la gestión de una sociedad. Dicha gestión requiere, primero, de la definición de ciertos límites establecidos mediante una forma de saber particular, la economía política (Foucault, 2007); y segundo, la puesta en marcha de ciertas prácticas que permitan regular, manejar, manipular las acciones de una población, pero respetando la libertad como condición necesaria para un correcto ejercicio de gobierno (Foucault, 2006). Estas prácticas, en línea con Foucault (2006), son los dispositivos de seguridad mediante los cuales se “deja hacer” a la vez que se limita y regula. Además, el tránsito del objeto de gobierno, de los súbditos a la población, permite entender que se puede intervenir sobre el sujeto y que se pueden obtener cambios de actitud, cambios en el actuar y en el vivir (Foucault, 2007).

No obstante, esta perspectiva de la gubernamentalidad no es totalizadora. Siguiendo a Senellart (2006), Foucault empieza a analizar la gubernamentalidad como un régimen de poder particular, desde las “(...) las técnicas de gobierno que sirven de base a la formación del Estado moderno” (p.447) hasta el régimen liberal que propende por una disminución del gobierno. Para el curso del *Nacimiento de la biopolítica*, Foucault va a proponer el término como herramienta de análisis para las relaciones de poder, así el problema no es tanto el Estado como la forma en que se dirige la conducta de los hombres (Senellart, 2006).

El término mismo de poder no hace otra cosa que designar un [ámbito]* de relaciones que resta analizar por completo, y lo que propuse llamar gubernamentalidad, es decir, la manera de conducir la conducta de los hombres; no es más que la propuesta de una grilla de análisis para esas relaciones de poder. (Foucault, 2007, p.218)

En esta investigación, la gubernamentalidad se entiende bajo esta última acepción con el fin de indagar respecto de las formas mediante las cuales se efectúa el gobierno en un espacio social

particular, la empresa contemporánea. En concreto, se busca mostrar cómo operan algunas relaciones de poder derivadas de la intervención de técnicas, tecnologías, herramientas y mecanismos que llevan a cabo un ejercicio de sujeción al tiempo que promueven el autocontrol por parte de los trabajadores.

En esos términos, es conveniente exponer las distinciones entre la gubernamentalidad y el gobierno, para precisar en qué niveles de análisis se encuentra cada concepto y, por lo tanto, como se abordan en este trabajo. Por gubernamentalidad, Foucault entiende el campo en el cual se inscriben las relaciones de poder, en otras palabras, la racionalidad immanente al poder. El gobierno, por su parte, se constituye como las distintas formas de conducción de la conducta dentro del campo de una gubernamentalidad particular (Senellart, 2006). De ahí que, en el presente documento, se parta de la gubernamentalidad neoliberal como un entramado en el cual convergen formas de conducir la conducta de los otros y de sí mismos, en un espacio singular, como la empresa, y en una actividad humana, específica, como es el trabajo.

Vista de esta manera, la gubernamentalidad tiene un carácter estratégico y programático (Foucault, 2006) que proyecta el gobierno a través de tecnologías. La condición estratégica de la gubernamentalidad está marcada por su comprensión como racionalidad, de forma que, la práctica gubernamental es racional cuando define los

(...) objetivos hacia los cuales debe ser dirigida la acción, la utilización calculada de unos medios para alcanzar esos objetivos y la elección de unas determinadas estrategias que permitirán la eficaz articulación entre medios y fines o, en su defecto, el uso de los efectos imprevistos para un replanteamiento de los propios fines. (Castro –Gómez, 2010, p.34)

Y los medios para calcular la acción son las tecnologías. Es mediante las tecnologías que las racionalidades y los programas se despliegan (Rose y Miller, 1992). Es a través de las tecnologías que se orienta la conducta y se logra la autorregulación de los sujetos, con lo cual se producen modos de existencia (Castro – Gómez, 2010). Estas tecnologías, son tecnologías de gobierno. Sin embargo, de acuerdo con Castro- Gómez (2010) dentro de estas tecnologías de gobierno Foucault plantea dos tipos de tecnologías distintas, las que efectúan un proceso de sujeción y, por lo tanto, determinan la conducta de los sujetos; y las que viabilizan que el sujeto se subjetive mediante la conducción de su conducta.

Un par de claridades son necesarias. La primera es que, en el caso de las tecnologías de sujeción, no existe una pretensión de dominación, por el contrario, se parte del presupuesto de que el sujeto actúa en libertad, por lo cual, el objetivo es la gestión y orientación adecuada de la conducta de los otros. La segunda, es que las tecnologías que permiten procesos de subjetivación, no se presentan necesariamente como tecnologías del yo “(...) pues, aunque los objetivos del gobierno son hechos suyos libremente por los gobernados, no son puestos por ellos mismos sino por una racionalidad exterior” (Castro- Gómez, 2010, p.39). Así, el sujeto actúa en libertad cuando se autorregula o se autocontrola, porque sus deseos, motivaciones y necesidades coinciden con los objetivos y las premisas gubernamentales. Al igual, que las tecnologías de sujeción, las tecnologías de subjetivación no obligan a tomar cierto comportamiento “(...) sino [a] hacer que esa conducta sea vista por los gobernados mismos como buena, digna, honorable y, por encima de todo, como propia, como proveniente de su libertad” (Castro – Gómez, 2010, p.13).

Así pues, los estudios sobre las tecnologías neoliberales de gobierno centran su atención en el “(...) funcionamiento específico de las diversas racionalidades que atraviesan las prácticas de gobierno” (Castro-Gómez, 2010). Específicamente, Miller y Rose (2008) plantean que cuando se estudian las tecnologías neoliberales de gobierno se intenta buscar los mecanismos y las técnicas mediante los cuales se da forma, se encamina o se guía el pensamiento y la conducta de otros. En consecuencia, no se trata solo del estudio del gobierno que emerge de las grandes estructuras económicas y políticas sino de dispositivos “mundanos” que realizan un ejercicio de conducción de conductas, tales como técnicas de registro, de cálculo, examen y evaluación (Miller y Rose, 2008).

Después de entender cómo operan las dimensiones programática, estratégica y tecnológica de la gubernamentalidad, entendida en general, como conducción de las conductas de otros y de sí mismos, se hace conveniente aproximarse a el funcionamiento de la gubernamentalidad neoliberal a la luz de estas herramientas analíticas.

En línea con Foucault (2007) el gobierno neoliberal no opera solo en el ámbito económico sino en todo el entramado de la sociedad. En términos programáticos, se puede plantear que este régimen gubernamental tiene como propósito la multiplicación de la forma empresa dentro de todo el cuerpo social, desde el individuo, pasando por la familia, hasta llegar al Estado. Ello requiere en el nivel estratégico de la consolidación de mecanismos que regulen la sociedad y la encaminen

hacia las premisas propias de la gestión empresarial. Estos mecanismos son las leyes del mercado y muy especialmente, la competencia (Foucault, 2007). Por eso, no es de extrañar que en el nivel tecnológico se ubiquen un conjunto de técnicas y procedimientos que potencian el cálculo económico como la forma contemporánea de verdad.

A partir de ahí, las personas incorporan los valores sociales que la racionalidad neoliberal difunde, llenando de sentido y de legitimidad, las decisiones cotidianas tomadas en consideración de las reglas de juego del mercado. De esta forma, se procura un gobierno que interviene sobre el ambiente en el que los sujetos actúan, sobre el campo de sus acciones; y no sobre el sujeto mismo. Por eso, aunque pueden persistir tecnologías disciplinarias y mecanismos normativos, se procura la consolidación de una sociedad en la que se dé lugar a la diferencia y a los procesos minoritarios (Foucault, 2007); de forma que, se potencie la capacidad de intervención del gobierno sobre los deseos de las personas (Castro-Gómez, 2010).

No se busca, entonces, anular la libertad de los sujetos, sino conducirla (...) Se trata de "guiar" (*Leiten*) a los sujetos antes que, de producirlos disciplinariamente (...) Gobernar significa, entonces, conducir la conducta de otros mediante la intervención regulada sobre su campo de acciones presentes y futuras. (Castro – Gómez, 2010, p.44)

4.2.2.2. Procesos de subjetivación y la emergencia del sujeto contemporáneo

Como se indicaba en el apartado anterior, la gubernamentalidad neoliberal lleva a cabo un ejercicio de poder que articula las tesis centrales de Foucault, el gobierno de los otros y el gobierno de sí. De ahí, que se esté frente a dos tipos de intervención, de un lado, aquella que intenta sujetar, y de otro, la que modifica el ambiente en el cual los sujetos actúan, para que, de manera libre, orienten su conducta; en otras palabras, para alinear los deseos del sujeto con los objetivos y premisas gubernamentales. Visto así, el gobierno potencia procesos mediante los cuales las personas se subjetivan, es decir, asumen una forma de existencia y se dan forma como sujetos. En las siguientes líneas, se abordan los principales elementos que dan cuenta de los procesos de subjetivación contemporáneos, y de algunas características del sujeto que de estos procesos emerge.

Siguiendo a Miller y Rose (2008) el poder en la contemporaneidad no avanza hacia la dominación de la subjetividad, sino que articula un conjunto de tecnologías para propiciar el autogobierno. Estas tecnologías, como se ha indicado antes, proyectan y difunden los valores y los imaginarios de la racionalidad neoliberal que se convierten para el sujeto en premisas que deben seguirse de manera constante y permanente so pena de no quedar fuera del campo donde se juega la lógica social neoliberal. Cuando el sujeto incorpora estas premisas a sus relaciones sociales se efectúan los procesos de subjetivación; y cuando cambia su forma de ver el mundo y de concebirse a sí mismo, se da forma como sujeto.

Así las cosas, el sujeto es visto como autónomo y responsable de sus elecciones, por lo cual el gobierno busca movilizar sus acciones en el marco de la libertad (Rose, 2014). El motivo de la acción es el deseo (Foucault, 2006). Y en la sociedad neoliberal el deseo está dado por la búsqueda incesante del consumo como camino hacia la felicidad, y el éxito como último peldaño de la realización personal. Con el deseo como motor de la acción son dados ciertos mandatos para la dirección de la propia conducta que incluyen, el autocontrol, la gestión de riesgos, la responsabilidad individual y la necesidad de competir, emprender y maximizar (López, 2013).

De esta forma, se expresa aquello que Foucault (1999b) llamó la positividad del poder. Aquella fuerza que no solo niega, “(...) sino que de hecho circula, produce cosas, induce al placer, forma saber, produce discursos; es preciso considerarlo más como una red productiva que atraviesa todo el cuerpo social que como una instancia negativa que tiene como función reprimir” (p.48). Dada la capacidad productiva del poder no es de extrañar que como efecto del gobierno se generen procesos de subjetivación, entendidos como el trabajo de los sujetos sobre sí mismos en condiciones de libertad (Chignola, 2018) y que de estos procesos emerjan formas de subjetividad mediante las cuales se determina como debe ser y que lugar debe ocupar el sujeto (Bedoya, 2018).

Es importante considerar que el sujeto es el efecto de un proceso de subjetivación que no busca suturar una identidad sino habilitar una posibilidad (Chignola, 2018). Este planteamiento es claro, cuando se entiende tal como lo plantea Foucault (1999a) que la subjetividad “(...) no es sino una de las posibilidades dadas de organización de una conciencia de sí” (p.390). Además, esta posibilidad de organización de la conciencia depende del espacio social y el momento histórico, que el sujeto habite. De ahí, que la caracterización que se presenta a continuación no pretenda ser una mirada única del sujeto contemporáneo, sino solo un bosquejo que pretende mostrar algunas

de estas características que en términos muy generales este sujeto puede adoptar en la sociedad neoliberal.

En sus análisis sobre el régimen liberal Foucault propuso como grilla de análisis el *homo economicus* para dar cuenta de un sujeto que se comporta bajo los enunciados de la economía. En palabras de Foucault “El *homo economicus* es la interfaz del gobierno y el individuo” (2007, p.292). De esta forma se pueden comprender los efectos del gobierno de una racionalidad gubernamental particular sobre el sujeto. En el caso del liberalismo, entonces, el *homo economicus* dio cuenta del sujeto de intercambio, colocando su participación en el mercado en función de la satisfacción de sus necesidades (Hamann, 2009).

En contraste, en el liberalismo avanzado o en el neoliberalismo el *homo economicus* da cuenta de un tipo distinto de sujeto, de un sujeto que actúa en el marco de la competencia y que por lo tanto ve todas las relaciones y las actividades en la vida como susceptibles de maximización. En este momento histórico, emerge entonces un *sujeto emprendedor*, un *sujeto empresario de sí mismo*. Para Foucault (2007) este sujeto

(...) aparece justamente como un elemento manejable, que va a responder en forma sistemática a las modificaciones sistemáticas que se introduzcan artificialmente en el medio. El *homo economicus* es un hombre eminentemente gobernable. De interlocutor intangible del *laissez-faire*, el *homo economicus* pasa a mostrarse ahora como el correlato de una gubernamentalidad que va a actuar sobre el medio y modificar sistemáticamente sus variables. (p.310)

En consecuencia, cada vez más, el poder deja de ejercerse de forma directa trasladando toda responsabilidad al sujeto que actúa en libertad. Una libertad que “(...) es más bien el producto de relaciones 'gobernadas' posibles gracias a un poder que no dispone de ellas, sino que crece dentro de ellas reproduciendo sus condiciones de posibilidad. El sujeto no es libre, sino que es producido como libre” (Chignola, 2018, p. 50). Y es que el sujeto es libre en el marco de las reglas y los valores del mercado neoliberal, según los cuales no solo debe satisfacer sus necesidades, sino que debe maximizar sus deseos. De manera que, él mismo se observa como capital que debe rentar, maximizar y acumular. Entonces, la competencia y la rentabilidad se constituyen en los pilares del sujeto empresario de sí mismo.

Entender al sujeto como empresario de sí mismo posibilita acercarse a la forma en que el neoliberalismo hace a cargo al sujeto de su bienestar en todos los ámbitos de la vida, desde la convivencia familiar hasta aquellos derechos que otrora eran responsabilidad del Estado (López, 2010) y que han sido privatizados creando un ambiente de inseguridad que es más propicio para la competencia y la innovación (Castro-Gómez, 2010). En ese contexto el sujeto debe realizar las inversiones necesarias e imprimir todas sus capacidades, su esfuerzo y dedicación en la empresa de su existencia.

De lo anterior se derivan una serie de imperativos que dan forma al sujeto empresario de sí mismo en la medida en que propician el autocontrol necesario para “(...) obtener la mayor rentabilidad de sí mismos como empresa” (Bedoya, 2018, p.74). Entonces, trabajar al máximo, sentir intensamente, estar siempre activo, generar los mejores resultados; son rutas imprescindibles para el éxito, el disfrute y la satisfacción.

Esta forma de analizar el sujeto, además, da cuenta del impacto del gobierno neoliberal sobre las relaciones sociales. Emerge el contrato como la forma de relacionamiento principal donde cada una de las partes espera obtener los mayores beneficios. Siguiendo a Castro-Gómez (2010) “Elementos inmateriales como la satisfacción personal, el afecto y el cuidado de otros pueden ser vistos como variables económicas que, como tales, pueden ser cuantificadas y planificadas.” (p. 206). Esto tiene efectos muy importantes sobre valores como la solidaridad y la cooperación; y sobre la capacidad de construir colectividades que busquen el bienestar común. Para Stecher (2015) este tipo de sujeto se encuentra individualizado

(...) rehúsa y desconfía de las jerarquías y autoridades institucionales, afirmando siempre el valor de la libertad, el bienestar subjetivo, la felicidad (...) y la autorrealización personal, orientado por la búsqueda estratégica de desarrollarse a sí mismo, potenciarse, superar o vencer sus propios límites, ampliar sus competencias y cualidades –entendidas como un capital humano– de modo de diferenciarse. (Stecher, 2015, p.1785).

Esta amenaza sobre el lazo social sumada a la exigencia de rendir siempre más, potencia la angustia y el agobio sobre el sujeto (Bedoya y Castrillón, 2017) que encuentra consuelo únicamente en el consumo.

Sin embargo y como ya se ha mencionado, las características del gobierno, de los procesos de subjetivación y de los sujetos en sí mismos, varían en consideración del espacio social y del momento histórico que sea analizado. Incluso, en una misma localización se encuentran distancias entre las formas en que los sujetos se subjetivan y entre los efectos de estos procesos. Todo ello, porque “Los seres humanos no son sujetos unificados de un régimen coherente de dominación que produce personas tal como las sueña” (Rose, 2003, p.235). Existen también resistencias o conductas, como fueron llamados por Foucault, aquellos comportamientos que chocan con el régimen de poder. De ahí, que estudiar los procesos de subjetivación en una actividad humana particular permita acercarse un poco más a los entramados que el gobierno neoliberal configura, reconociendo sus efectos, pero también sus límites, en el entendido de que en cada uno de los espacios por donde circula el poder existen tensiones dadas por el alcance que el gobierno tiene sobre las personas a través de “ (...) conocimientos, instrumentos, vocabularios, sistemas de juicio y artefactos técnicos” (Rose, 2003, p.240).

4.2.2.3. Procesos de subjetivación en el trabajo

El trabajo es una de las actividades humanas más relevantes en la formación de las relaciones de los sujetos con los otros y consigo mismos dado que, como actividad social e histórica es objeto de gobierno del régimen gubernamental imperante. De ahí que sea un lugar de análisis esencial si de lo que se trata es de comprender las características del sujeto contemporáneo y los rasgos de los procesos de subjetivación que lo forman. Para Miller y Rose (2008) el lugar de trabajo, como dominio específico de la existencia, es un sitio clave para el estudio de los intentos de dar forma y moldear a las personas a través de prácticas que se sustentan en sistemas de pensamiento particulares. En esos términos, es necesario precisar que las líneas que se tejen a continuación toman en consideración los procesos de subjetivación que se desarrollan en un espacio social particular, como lo es la empresa contemporánea. Por ello, en primera instancia, se aborda el sentido que bajo la razón de mundo neoliberal se le ha dado al trabajo, pasando por las transformaciones más significativas, que, en este marco, ha sufrido esta actividad. En segundo lugar, se señalan los elementos centrales de las racionalidades y los programas que guían la intervención sobre los trabajadores. Después, se indican los mecanismos de intervención, es decir, las tecnologías que efectúan el gobierno sobre los sujetos y propician el auto-gobierno; para finalmente, dar cuenta de la forma en que los procesos de subjetivación se llevan a cabo.

El problema del trabajo se introduce a las preocupaciones del neoliberalismo norteamericano como una crítica a la lectura realizada por la economía clásica, que lo considera solo como tiempo de trabajo. De acuerdo con Foucault (2007) esto se puede observar en los planteamientos de Ricardo y Keynes. El primero explica un aumento en el trabajo como consecuencia de la mayor utilización de horas de trabajo, es decir, de trabajadores; y el segundo, analiza el trabajo como factor de producción, que puede incrementarse en función de la tasa de inversión. Así, a la mirada exclusivamente cuantitativa del trabajo de la economía clásica, algunos neoliberales como Theodore Schultz y Gary Becker proponen llevar el trabajo al terreno del análisis económico que incorpora el comportamiento humano y su racionalidad interna (Foucault, 2007).

La economía se preocuparía entonces por los motivos que conducen a la acción de las personas, lo cual trasladaría la mirada sobre el sujeto trabajador. En otras palabras, se entendería el trabajo como conducta económica y, por lo tanto, como actividad que es calculada y racionalizada por los sujetos (Foucault, 2007). En esta perspectiva es lógico que el trabajo se configure como una actividad en la cual el sujeto deba realizar las inversiones necesarias para extraer el máximo beneficio y la mayor satisfacción. De acuerdo con Foucault (2007) el salario se convierte así en una renta de capital, en un ingreso proveniente de la utilización de un conjunto de capacidades, de una aptitud o una idoneidad. Así, se incorpora al análisis neoliberal la formación y acumulación del capital humano como una forma de entender y orientar la conducta de un sujeto trabajador que es considerado como económicamente activo.

Esta nueva concepción conllevó a ciertas transformaciones en el mundo del trabajo que se fueron desarrollando en la medida en que la razón neoliberal permeó los procesos políticos y económicos en el mundo, alcanzando a las organizaciones con su entramado de valores e imaginarios. Observar estas transformaciones es relevante dado que como indica Chignola (2018) siguiendo a Foucault con cada cambio en las formas de producción se evidencian modificaciones en las formas de subjetividad generadas por ejercicios de poder y control distintos.

Tal como se señaló en el apartado *“La Empresa Neoliberal: Una caracterización a partir de sus objetivos y valores”* la década de 1970 es un periodo crucial para las rupturas en las formas organizacionales y del trabajo, derivadas de un tránsito del modelo de acumulación fordista a uno flexible o en red. En términos de la organización del trabajo, se siguió, el ejemplo japonés de la empresa Toyota, después denominado “toyotismo”. Bajo este paradigma todo el proceso

productivo se ve subordinado al mercado demandando del trabajador absoluta disponibilidad y flexibilidad. Según Boltanski y Chiapello (2002) para este tipo de empresa es central la gestión de la mano de obra a través de programas de eliminación de tiempos muertos, aumento del ritmo de trabajo, y en general, promoción de la mejora continua. Y es precisamente a partir de la idea de que siempre es posible hacer y ser mejor que se increpa al sujeto para que explore y potencie sus capacidades con el propósito de rendir siempre más, de superarse y desarrollarse (Papalini, 2018). Entonces, toma fuerza el trabajo inmaterial, el conocimiento, la creatividad y las habilidades de comunicación y socialización.

Para Papalini (2018) las décadas siguientes a 1970 han estado marcadas por un modelo de gerencia que ha adoptado las lógicas de gobierno contemporáneas para promover un sujeto que responde por sí mismo tanto en términos de control como de garantías laborales. Se eliminan todas las seguridades y se abre paso a la flexibilización de todas las condiciones del trabajo, desde el espacio y el tiempo en que se ejecutan las labores hasta la modalidad de contratación. La flexibilidad, es también vista como condición indispensable de un sujeto que se requiere versátil y adaptable a un ambiente en permanente cambio. En síntesis, “El trabajo ya no es organizado directamente, reducido a un único mando, recluso en el perímetro de la jornada laboral; es más bien difuso, dejado "libre", precarizado. Su modelo: el "emprendedurismo" autónomo” (Chignola, 2018 p.81).

En consecuencia, las racionalidades que guían los programas y las tecnologías de gobierno en el mundo del trabajo estarán marcadas por los objetivos que debe conseguir el trabajador como empresario de sí mismo. La autonomía, la flexibilidad, el máximo rendimiento son los propósitos que marcan el lenguaje de la empresa, que ahora entiende al trabajador como un gestor de su propia vida que debe maximizar sus ganancias y alcanzar el éxito (Miller y Rose, 2008). De esta forma, el trabajo no es una obligación y el lugar donde se lleva a cabo no es un espacio de encierro sino un espacio de auto- promoción (Rose, 2007) donde el sujeto maximizará su capital humano superándose cada vez más, profesional, económica y personalmente.

Bajo esta racionalidad, el candidato a contratar es aquel que

(...) se comparte y comunica, no se oculta ni un solo defecto ni se pierde un cliente, se ocupa un puesto incluso menos cualificado por el interés inmediato del establecimiento. Se hace

trabajo suplementario, aunque la jornada de trabajo haya terminado, se acepta venir el sábado por la mañana si hace falta y se dispone de la suficiente flexibilidad mental. (Gorgeu y Mathieu, 1995, p.54, citados en Boltanski y Chiapello, 2002, p.341)

La empleabilidad y la idoneidad son dos exigencias inevitables para el sujeto que espera encontrar un puesto de trabajo, pero sobre todo para aquel que espera mantenerlo en un contexto de competencia. La empresa promueve así un ideal de idoneidad que persigue un sujeto responsable de sí, creativo, con iniciativa, comprometido con la organización, con mirada hacia adelante, positivo frente a la vida, etc.

En términos programáticos la empresa buscara la coincidencia entre sus objetivos y los deseos, las aspiraciones y los proyectos de la persona trabajadora. Siguiendo a Rose (1999) pueden señalarse dos momentos en la consolidación de programas orientados hacia el gobierno de los trabajadores. Un primer momento, en el que se definen los propósitos de la intervención sobre los trabajadores. Y un segundo momento, donde se proyectan los mecanismos para dicha intervención. Así pues, durante la década de 1960, se determina la necesidad de hacer al trabajador visible y calculable, con el fin de insertar su trabajo en la lógica del cálculo económico. Esta nueva concepción del trabajador y de su vinculación con los objetivos de la empresa requería un respaldo teórico importante y la aplicación de conocimientos técnicos, lo cual se desarrolla, a partir de 1970 (Rose, 1999).

De acuerdo con Rose (1999) es así como se origina una nueva psicología del trabajo que buscaba vincular, a partir de una particular concepción de la subjetividad del trabajador, las transformaciones en la producción con las nuevas mentalidades que se venían consolidando en la sociedad. Dicha concepción de la subjetividad de las personas que habitaban la empresa fue conceptualizada por autores como Abraham Maslow, Carl Rogers, Viktor Frankl y Eric Fromm, quienes argumentaron sobre la gestión de la motivación, la importancia de los objetivos, los desafíos y el esfuerzo; para el bienestar mental y la autorrealización. Desde ahí, teóricos del comportamiento humano en las organizaciones como Chris Argyris, Victor Vroom y Frederick Herzberg, avanzaron en consolidar una doctrina administrativa que instaba a los gerentes al establecimiento de objetivos, en el entendido de que los sujetos actúan bajo la competencia individual, el compromiso y la responsabilidad, si los resultados alcanzados contribuyen a su satisfacción personal (Rose, 1999).

El conflicto entre capital y trabajo empezó a ser eliminado. El trabajo dejó de ser un lugar de represión y alienación, para convertirse en el espacio de la realización del yo. De esta forma, la empresa buscaría canalizar los deseos del trabajador para colocarlos en función de los objetivos de maximización, eficiencia y rentabilidad.

Las tecnologías como mecanismos a través de los cuales se ejerce el gobierno, buscando la orientación de la conducta y la autorregulación del sujeto, se ven transformadas conforme los procesos productivos y de organización del trabajo incorporan nuevas lógicas y adquieren otras dinámicas. De ahí que, las nuevas realidades del mundo del trabajo marcadas por la mecanización y la automatización plantearán la necesidad de nuevas formas de control, menos disciplinarias y más sutiles (Arango, 2018). En otras palabras, estas tecnologías ya no actuarán de manera directa sobre el cuerpo del trabajador sino sobre el ambiente en el que desarrolla sus actividades, trasladándole la responsabilidad de controlarse a sí mismo.

La autonomía del sujeto no debe ser coartada ni limitada. Debe ser canalizada de tal forma que la autorregulación que las personas practican sobre sí, aporte al cumplimiento de los objetivos deseados (Miller y Rose, 2008). Para Boltanski y Chiapello (2002), ello requiere trasladar los mecanismos de intervención organizacionales del exterior al interior de las personas, tomando como base un proyecto de empresa que favorece la implementación de autocontroles voluntarios. Un proyecto de empresa, donde la cultura y los valores organizacionales son la imagen de un “sueño” que los jefes y los líderes difunden y comparten con todos aquellos que habitan la organización, porque todos son seres importantes para ese sueño, por lo que deben sentirse afortunados de trabajar por él.

Entonces, el gobierno en la empresa neoliberal avanza en la articulación de los sentimientos y deseos del trabajador con el rumbo de la empresa, promoviendo el autocontrol; a la vez que desarrolla tecnologías de regulación del trabajo, donde las técnicas de medición de los recursos humanos tienen relevancia. Las cifras representadas en tablas, esquemas y gráficos brindan herramientas de gestión, sobre las cuales planear, verificar y evaluar el trabajo. Sistemas de estímulos, control y evaluación fueron creados. Todo un conjunto de tecnologías fue implementado bajo el precepto de la competencia sobre el que se sustentan las racionalidades y los programas de la empresa neoliberal.

En línea con Miller y Rose (2008) los conocimientos del mundo del trabajo han posibilitado la intervención del cálculo y con él, del juicio y la evaluación. Esta última es central en el ejercicio del gobierno, ya que inserta a la competencia como eje de la acción de los trabajadores. Los sistemas de gestión de desempeño aparecen como los instrumentos más eficaces para modular la conducta. Los proyectos, los objetivos y las metas son interiorizadas por los trabajadores con mayor facilidad bajo esquemas de incentivos y recompensas. La vigilancia es sustituida por las técnicas de registro y de medición que dan cuenta periódicamente del rendimiento, la eficiencia y el cumplimiento de los resultados proyectados, que ahora no es suficiente con alcanzar, sino que se deben superar (Miller y Rose, 2008).

En palabras de Laval y Dardot (2013)

Esto ha puesto bajo la presión directa de los mercados a un número mayor de asalariados, no ya sólo a los ejecutivos, sino también a los obreros y empleados. Esto no ha conducido a una disminución de los controles jerárquicos, sino a su modificación progresiva en el marco de un «nuevo management» que se ha podido apoyar en nuevas formas de organización, nuevas tecnologías de contabilidad, registro, comunicación, etcétera. (p.229)

Respecto a las nuevas formas de organización, Bedoya (2018) argumenta que se puede señalar la flexibilización del tiempo como uno de los fenómenos más característicos de la incursión de la racionalidad neoliberal en el trabajo. Lo anterior en la medida en que, mientras se plantea la ejecución de las actividades laborales en un margen de “libertad”, se conduce al trabajador a una mayor inversión de su tiempo en el trabajo para el logro de los objetivos planteados (Bedoya, 2018). En esta perspectiva se encuentra también Arango (2018), quien plantea como las modalidades de trabajo temporal o por contrato y el teletrabajo obligan al trabajador a ejercer su propia vigilancia.

Pero sobre el trabajador no recae solo su propia vigilancia sino también la que sus compañeros realizan. Boltanski y Chiapello (2002) indican como muchas de las funciones que antes eran asumidas por los jefes, hoy son delegadas a los equipos. El trabajo en equipo se presenta como una forma de control de sí mismo y de los demás, en tanto, es una dinámica que la empresa llena más de competencia que de solidaridad. Esto se observa, por un lado, con el establecimiento de incentivos por resultados grupales que instaura en los trabajadores una actitud de vigilancia de la

tarea del otro, para garantizar la posibilidad de la recompensa (Boltanski y Chiapello, 2002). Y, por otro lado, con la difusión de la figura de un sujeto exitoso, que va a vigilar a los otros, porque ponerlos en evidencia respecto a una disminución de su productividad, es asegurar el reconocimiento de sí como el mejor (Bedoya, 2018).

El desarrollo de nuevas tecnologías también ha facilitado el control sobre el trabajador. Los sistemas informáticos en articulación con las nuevas formas de gestión aseguran un seguimiento permanente en todos los niveles de la estructura organizacional, desde las gerencias, pasando por los equipos, hasta los sujetos (Boltanski y Chiapello, 2002). Dicho seguimiento, brinda elementos para la evaluación, pero, además, realiza un ejercicio de conducción de la conducta cuando se le exige al trabajador que sea él quien registre las actividades, los tiempos y los resultados; con lo cual, el mismo, ejerce un juicio sobre sí.

Pero para Laval y Dardot (2013) el momento cumbre del autocontrol se efectúa cuando el trabajador define los objetivos que tendrá que alcanzar y los criterios que serán usados para su evaluación. Esta práctica tan común en las técnicas de gestión basadas en indicadores y en el discurso de la construcción conjunta, no hace más que hacer del sujeto un instrumento de sí mismo. En otras palabras, tecnologías de gobierno tales como la evaluación, configuran las relaciones del sujeto con el trabajo y con los otros (Laval y Dardot, 2013), ya que señalan con uniformidad las rutas que tendrán que seguirse para alcanzar los resultados esperados por la organización y que son necesarios para alcanzar la propia satisfacción laboral y personal. El gobierno entonces no es ejercido de manera directa. Más bien interviene sobre el campo en el que los sujetos actúan para dirigir esa conducta. En el ámbito del trabajo, ese gobierno se efectúa cada vez más como autocontrol, en la medida en que el sujeto se mueve libremente hacia el logro de los objetivos organizacionales porque siente que trabaja por su propio bienestar (Bedoya, 2018).

El ejercicio de control que el sujeto realiza sobre sí da cuenta de una manera particular de concebir el mundo, a los otros y a sí mismo. En otras palabras, el autocontrol como efecto del gobierno configura un proceso de subjetivación mediante el cual los trabajadores definen su forma de existencia, en tanto han incorporado las premisas de la racionalidad de gobierno a sus formas de relacionamiento con los otros y consigo mismo.

La empresa no solo como espacio social sino también como modelo de subjetivación, hace del cálculo económico, la competencia y el éxito, los pilares que sostienen la acción del sujeto. En particular, la excelencia se convierte en un imperativo que justifica los procesos de medición, vigilancia y control. Por lo que la autorregulación no es vista como autoexplotación sino como requisito indispensable para alcanzar el consumo, la acumulación y el reconocimiento que han sido presentados como la felicidad misma. Igual carácter es dado a la evaluación, que no se asume como imposición externa sino como una necesidad para ser mejor (Bedoya, 2018). Lo anterior ha sido posible porque el trabajador se observa a sí mismo como su propia empresa, por lo cual se dirige como un participante activo en la actividad laboral (Miller y Rose, 2008) que, al reconocer su trabajo como su principal capital, busca constantemente incrementarlo, haciendo de la evaluación una necesidad permanente (Bedoya, 2018).

La figura del jefe también da cuenta de los rasgos del sujeto que emerge en los procesos de subjetivación en la empresa neoliberal. Este es un sujeto emprendedor, visionario, flexible, arriesgado, que se adapta con facilidad al cambio (Bedoya y Castrillón, 2017) y busca siempre más. Aumentar las ventas, ganar eficiencia, obtener mayor rentabilidad, son solo algunas de las metas que promueve bajo la premisa de la mejora continua; porque el cumplimiento de los objetivos de la empresa lo hace un mejor empleado, un profesional exitoso, lo hace “alguien”.

Bajo ese contexto, cada sujeto es responsable por sus éxitos o sus fracasos, lo cual

(...) introduce la incertidumbre y la brutalidad de la competición y hace que las soporten los sujetos bajo la forma de fracaso personal, vergüenza y desvalorización (...) Una vez que el equipo y el individuo han aceptado entrar en la lógica de la evaluación y la responsabilización, ya no puede haber una verdadera protesta, ya que el sujeto ha llevado a cabo lo que de él se esperaba mediante una coacción autoimpuesta (Laval y Dardot, 2013, p.368).

De ahí, que queden muy pocas grietas para la resistencia individual y colectiva. Los asideros de la solidaridad y la fraternidad van siendo eliminados generando en el sujeto patologías como el stress, la depresión y la ansiedad.

En suma, el tránsito en las lecturas del trabajo que reemplazaron la mirada exclusivamente cuantitativa de la economía clásica por la perspectiva del trabajo como capital humano, marcaron

la preocupación por la gestión de esta actividad humana bajo los preceptos del cálculo económico. Ello demandó transformaciones importantes en la organización de la producción y la gestión de los trabajadores, caracterizadas por la flexibilidad y la exigencia de la mejora continua; ya que, si el trabajo era una conducta económica, los trabajadores eran agentes económicos activos que debían conducirse a partir de sus deseos, motivaciones y aspiraciones. En esos términos, eran necesarios mecanismos de intervención menos directos y más sutiles. Las tecnologías de gobierno buscarían entonces, moldear el ambiente habitado por los trabajadores, promoviendo la responsabilización del sujeto y la superación constante. Se buscó articular los sentimientos y emociones del trabajador a un proyecto de empresa; a la vez que se creaban sistemas de estímulo y evaluación. Entonces, el trabajo dejó de ser visto como un lugar de encierro para convertirse en el espacio de la realización de sí; en el espacio en el que es posible alcanzar el éxito profesional y la satisfacción personal. Así se alinean los objetivos organizacionales con las ambiciones de los trabajadores que sienten el control y la evaluación como pasos necesarios para su propia superación. De esta forma, se configura un proceso de subjetivación por medio del cual el sujeto va dando forma a su existencia, en este caso, como empresario de sí mismo.

4.2.3. La contabilidad como práctica de gobierno. Una lectura desde la perspectiva social e institucional

Como ya se ha indicado, en los procesos de subjetivación que se dan al interior de la empresa contemporánea intervienen múltiples tecnologías derivadas de programas y racionalidades políticas, que guardan correspondencia con un momento histórico y social. En este apartado se sostiene que la contabilidad vista como práctica de gobierno puede participar en los procesos de subjetivación en el trabajo que se dan al interior de la empresa neoliberal. Dicha participación está dada, por un lado, por la racionalidad que se proyecta desde la contabilidad; y por otro, por su capacidad de intervenir y transformar sus espacios de actuación (Miller, 1994b).

Analizar la contabilidad como práctica de gobierno es una lectura posible cuando se considera su carácter social e institucional, que no, es más, que prestar mayor atención a las formas mediante las cuales la contabilidad se ve influenciada por procesos y valores propios de un contexto social

e institucional, a la vez, que interviene en la consolidación, el mantenimiento o la construcción de dichos procesos y valores (Miller, 1994b).

En otras palabras, la contabilidad opera en un nivel constituyente y en un nivel constituido (Cuevas, 2020). En el nivel constituyente se encuentra su capacidad de construir representaciones o crear imaginarios, es decir, cuando se proyecta como racionalidad. En este punto, toman relevancia los significados intrínsecos que se le otorgan a los cálculos contables, vistos como verdades, gracias a la legitimidad concedida a la contabilidad como una práctica experta, recubierta de neutralidad y objetividad. De esta forma las expresiones discursivas y los vocabularios propios de la contabilidad, como la disminución de costos, la maximización de utilidad, la eficiencia y la competitividad, se constituyen en los faros que guían los procesos organizacionales y las acciones individuales (Miller, 1994b). Entonces, la contabilidad es un mecanismo mediante el cual, las organizaciones incorporan formas racionales de organizarse, proporcionando un lenguaje para definir objetivos, procedimientos y políticas en la organización (Chapman, Cooper y Miller, 2009).

Esas formas racionales de organizarse propuestas por la contabilidad, aunadas a las representaciones y los imaginarios que expande, guardan correspondencia con un contexto institucional particular, que le presenta una racionalidad económica que tiene como premisa la competencia. Al respecto, Burchell, Clubb, Hopwood y Hughes (1980) señalan que la contabilidad ayuda a crear una concepción particular de la realidad organizacional cuando a partir de las categorías del discurso económico dominante, señala lo que es importante y lo que no, dando forma a las opiniones de las personas. De esta forma, la contabilidad se configura en una práctica que, si bien depende de una red más amplia de prácticas y discursos, puede influir en la construcción y transformación de instituciones y organizaciones (Hopwood, 1992).

El otro nivel en el que opera la contabilidad es el constituido. Aquí, se ocupa de reproducir las premisas que ha ayudado a crear a través de su intervención como tecnología. Para Miller (1994b) la contabilidad reconfigura constantemente la organización y dirige la acción de los sujetos a través de la forma en que hace visibles eventos y procesos. Así, cuando cambian las formas de visibilidad, por ejemplo, cuando determina centros de costos o unidades estratégicas de producción, la contabilidad asigna responsabilidades y limita la acción de los sujetos. Así mismo, cuando se evalúa el desempeño con relación a cálculos como la tasa de retorno, la contabilidad impone una manera de accionar de acuerdo con las metas establecidas, lo cual posibilita una forma particular

de gobierno sobre las personas y sus actividades (Miller, 1994b). En este nivel, es más visible el carácter social de la contabilidad en la medida en que se reconoce su participación en la formación y dirección de las relaciones sociales (Miller, 1994b). Y es que para Miller (1994b) la contabilidad como práctica es un intento de intervenir sobre procesos e individuos para alcanzar objetivos particulares, de esta forma, interviene la realidad social y marca cursos de acción en la vida organizacional e individual. Por ello, la contabilidad no solo refleja el contexto institucional en el que opera, sino que influye en su propio espacio de actuación (Burchell *et al.*, 1985).

Así pues, entender la contabilidad como práctica de gobierno responde a una perspectiva social e institucional, desde la cual es posible observar como las prácticas contables tienen implicaciones en el comportamiento de los sujetos y, por lo tanto, en el funcionamiento de la organización y la sociedad (Potter, 2005). De manera general, se puede plantear que una de las formas en que la contabilidad realiza un ejercicio de intervención es a través de la visibilización de cierta realidad, lo cual, es constitutivo de sentido para los sujetos (Hopwood, 1992; Miller, 1994b; Chua, 2009) y orienta los procesos en los que estos participan. Dicho de otro modo, la contabilidad determina cursos de acción organizacional al indicar que es deseable y que no. Sin embargo, el impacto no se agota sobre los sujetos y las organizaciones, sino que se extiende hacia los entramados sociales (Potter, 2005). A la vez, los criterios con los que la contabilidad presenta u oculta los fenómenos que están dentro de su dominio, responden a las condiciones contextuales, en las cuales se ubica una forma particular de organización.

4.2.3.1. El papel de la contabilidad en los procesos de subjetivación

Como se ha indicado en los apartados anteriores el gobierno en el marco de la razón de mundo neoliberal no se da bajo el uso de la fuerza o la imposición de una obligación, sino que se presenta como conducción de la conducta. Visto así, el gobierno

(...) siempre es un equilibrio versátil, con complementariedad y conflictos entre técnicas que aseguran la coerción y los procesos a través de los cuales el yo se construye o modifica por sí mismo. Está claro que el *Homo economicus* o "hombre económico" no es un ser natural con formas de conducta y formas de comportamiento predecibles, sino que es una forma de subjetividad que debe ser creada y mantenida a través de mecanismos sociales de subjetivación (Hamann, 2009, p.42).

Siguiendo a Rose (2014) en el neoliberalismo esos mecanismos sociales de subjetivación se han trasladado de los conocimientos positivistas sobre la conducta humana a los regímenes de contabilidad y gestión financiera. Estas tecnologías son mucho más útiles dado que la asignación de responsabilidad y la necesidad permanente de monitoreo y evaluación que proponen está respaldada por la aparente neutralidad y objetividad con que son vistos los números, de esta forma, el gobierno no se ejerce de manera directa sino mediante la dirección de la acción. Laval y Dardot (2013) plantean que la expansión de esta lógica contable es tal, que ha cooptado la totalidad de los oficios y los campos profesionales. De modo que sectores como la salud, la educación, la justicia, entre otros, han sustituido decisiones que dependen de criterios éticos y políticos “(...) por una medida de eficiencia a la que se le supone una neutralidad ideológica. De este modo se tienden a ocultar las finalidades propias de cada institución en provecho de una norma contable idéntica” (Laval y Dardot, 2013, p.317).

En concordancia, se demanda de los sujetos la interiorización de la lógica del rendimiento, que implica desde hacer suyos los objetivos organizacionales hasta el autocontrol y la autoevaluación. Incluso, se busca “(...) conseguir que el evaluado produzca las normas que servirán para juzgarlo” (Laval y Dardot, 2013, p.318), lo cual es un auténtico ejercicio del gobierno de sí. Desde esta perspectiva la evaluación participa directamente de los procesos de subjetivación, así como las técnicas y las tecnologías que permiten efectuarla. Sistemas de medición y registro, tablas e indicadores se convierten en esos mecanismos que garantizan la implicación subjetiva del sujeto en tanto lo hace comparable y, por lo tanto, vulnerable. El gobierno de los sujetos depende entonces del “(...) control contable de los efectos de la acción.” (Laval y Dardot, 2013, p.318).

Lo esencial, de todas formas, no es la verdad de la medición, sino el tipo de poder que con ella se ejerce «en profundidad» sobre el sujeto, invitado a «entregarse sin reservas», «trascenderse» por la empresa, «motivarse» para satisfacer cada vez más al cliente, o sea, conminado por el tipo de contrato que lo ata a la empresa y por el modo de evaluación que se le aplica, a demostrar su compromiso personal en el trabajo (Laval y Dardot, 2013, p.336).

En línea con Miller (1994a) la contabilidad ha contribuido a fabricar un tipo particular de sujeto cuando instaura la necesidad de cálculo y la búsqueda de objetivos financieros en las personas que conforman espacios abstractos dentro de la organización. De esta forma, la contabilidad como práctica de gobierno actúa sobre las personas limitando su acción a los parámetros de la

racionalidad de cálculo y la responsabilidad que le ha sido asignada. Siguiendo a Rose (1999) la relación de la contabilidad con la subjetividad del trabajador no es producto del azar, sino que se encuentra en concordancia con las transformaciones que se dieron en el mundo del trabajo durante el siglo XX, que abogaron por la articulación de los deseos y los sentimientos del trabajador con los objetivos de la empresa. La psique del trabajador y la intersubjetividad del grupo fueron consideradas entonces, en las innovaciones en los fundamentos y técnicas de contabilidad que buscaban incorporar los recursos humanos de la empresa (Rose, 1999).

Así, la contabilidad se consolidó como un conocimiento técnico de la conducta humana (Rose, 2003), haciendo visible la acción de los sujetos a través de ciertas representaciones, que, a la vez, intervienen en la orientación de la conducta futura. De acuerdo con Miller (2014) esto es lo propio de los mecanismos de poder modernos, que operan a distancia, conectando objetivos a actividades particulares, pero sin intervenir directamente sobre la acción. En esos términos, la contabilidad no se limita a

(...) los registros por partida simple, partida doble o los estados financieros básicos y recoge las metas y los objetivos de desempeño, los indicadores de seguimiento, los informes cualitativos sobre la agregación de valor, las métricas e informes sobre el desempeño social y ambiental, las medidas del ausentismo y la productividad, la disminución de uso de cualquier insumo, los costos de la calidad y los costos ocultos, los ranking, entre muchas otras métricas que, en última instancia, hacen cognoscible los fines, los medios y los resultados de la organización (Gómez, 2019, p.23).

Bajo esta mirada el ámbito de intervención de la contabilidad se amplía y alcanza los procesos de subjetivación que se dan al interior de la organización contemporánea. Al plantear objetivos, definir metas, medir y evaluar el desempeño, la contabilidad se potencia como una práctica de gobierno que en el marco de la racionalidad de cálculo y de la competencia, opera como

(...) un mecanismo de visibilización-control de cada sujeto para sí mismo y para los otros, que muestra sus responsabilidades y logros, que permite compararlos, controlarlos a distancia y conducir sus conductas a partir de incorporar formas de pensar y actuar sobre lo adecuado, lo correcto y lo deseable, impulsando en ellos su propio rendimiento (Miller y Power, 2013). (Gómez, 2019, p.24).

Entonces, la contabilidad puede ser vista como una tecnología que calcula la subjetividad. Para Bedoya (2018) las tecnologías que calculan la subjetividad intervienen en su producción en dos momentos: el primero, cuando define los focos de gobierno y el segundo, cuando realiza los procesos de medición en dichos focos. Estos momentos guardan correspondencia con la característica más importante de las tecnologías de cálculo contable, que de acuerdo con Miller (1994a), es la creación de espacios y sujetos calculables.

Así pues, al definir los focos de gobierno, estas tecnologías de cálculo señalan los elementos centrales que deben ser administrados para la orientación de la conducta. En otras palabras, indican como ejercer una mayor influencia sobre las elecciones de los sujetos (Bedoya, 2018). En particular, la contabilidad crea espacios calculables tales como divisiones, centros de costos, centros de utilidad y unidades de negocios, a partir de donde orienta las acciones de los individuos que actúan en “libertad”, hacia objetivos específicos (Miller, 1994a) que han sido definidos articulando y operacionalizando las premisas de la racionalidad neoliberal tales como la competitividad, la eficiencia y el espíritu empresarial (Mennicken y Miller, 2012). Carmona *et al.*, (2002) siguiendo a Foucault (1979) señalan que cualquier reorganización del espacio conlleva a una reconfiguración del marco en el que se efectúan las relaciones sociales de poder, por lo cual, no es de extrañar que estos espacios posibiliten procesos de subjetivación, al señalar al sujeto como autónomo en sus elecciones, pero responsable por sus resultados.

La construcción de espacios calculables permite observar la organización como una serie de flujos financieros, lo cual facilita la evaluación de estos espacios con relación a los objetivos financieros y justifica formas específicas de acción sobre las personas que los componen (Miller, 1994a). Es aquí, cuando se dan los procesos de medición de los focos de gobierno y emergen los sujetos calculables. Bedoya (2018) plantea que en este proceso los sujetos son clasificados, evaluados con relación a un hombre promedio y estandarizados en gráficos y tablas que indican su nivel de normalidad. A partir de ahí, los sujetos orientan su acción o ajustan su conducta a las normas de desempeño que han sido establecidas. En este proceso, se potencia el gobierno a distancia y el auto-gobierno de los sujetos, con lo cual el control y la supervisión directa deja de ser necesaria, entre otras, porque los sujetos son alentados a evaluar sus propias actividades y las de otros a través de las rutinas calculadoras de la contabilidad (Miller, 1994a).

De esta manera, las tecnologías de cálculo contable se han convertido en elementos intrínsecos a los programas de gestión organizacional (Miller, 1994a). Un ejemplo, es el *management by objectives* (MBO) o gestión por objetivos que para Covaleski, Dirsmith, Heian, y Samuel (1998) es una forma de contabilidad que propicia el autocontrol de los sujetos. El MBO se adoptó ampliamente a partir de la década de 1970, para definir estrategias, implementar planes, distribuir recursos, asignar responsabilidades y evaluar a las personas de la organización. En especial, este programa ha buscado que el sujeto incorpore como propios los objetivos organizacionales, de forma que actuando guiado por sus propios intereses genere resultados favorables para la empresa. Así, el control del desempeño se traslada del exterior al interior, siendo más efectivo y exigente (Covaleski *et al.*, 1998).

En el gobierno empresarial contemporáneo programas como el MBO toman cada vez más relevancia. Bajo el discurso de la creación de valor, la mejora continua y el rendimiento máximo, un número mayor de trabajadores se ve inmerso en modelos de estímulo y sanción para alcanzar objetivos de rentabilidad diseñados por la contabilidad. En palabras de Laval y Dardot “Toda una disciplina del valor accionario ha tomado forma, pues, en técnicas contables y evaluativas de gestión de la mano de obra, cuyo principio es hacer de cada asalariado una especie de «centro de beneficios» individual” (2013, p.22). En consecuencia, el sujeto puede ser calculado y puesto frente a la medición del resultado de sus comportamientos y elecciones, con lo cual se interviene en la formación de su subjetividad y en el rumbo de sus decisiones subsiguientes (Graham, G, 2012). En términos del impacto en los procesos de subjetivación, los resultados que arroja la medición del rendimiento implican, por un lado, que el sujeto se ve reconocido y encuentra su propio valor; y por otro, operan como un recordatorio de que su estabilidad depende del cumplimiento de las metas anunciadas por la contabilidad (Roberts, 2009). De esta forma, se articula la necesidad del sujeto de superarse permanentemente con la exigencia organizacional de rendir siempre más. Esto es lo propio de las tecnologías del liberalismo avanzado, que más que el aplastamiento de la subjetividad busca alinear los objetivos sociales e institucionales con los deseos individuales, garantizando la regulación de los sujetos por sí mismos (Rose, 1999).

En suma, la participación de la contabilidad en los procesos de subjetivación es posible porque se configura como una práctica de gobierno que opera como racionalidad y como tecnología. En el nivel de la racionalidad, el discurso y el lenguaje contable, instauran en la organización una

lógica de cálculo y rendimiento que guarda correspondencia con un contexto institucional en el que priman los imaginarios y los valores de la razón de mundo neoliberal. Como tecnología, la intervención de la contabilidad está dada por su capacidad para crear espacios y sujetos calculables, haciendo visibles, medibles y comparables a las personas, las actividades y los procesos de la organización. La contabilidad marca los parámetros y estándares que señalan que es lo deseable, con lo cual orienta la conducta de los sujetos y dirige sus formas de relacionamiento. Para Graham (2012) este es el papel específico de la contabilidad en el gobierno. La configuración de sujetos que se autocontrolan, que actúan en libertad, pero de acuerdo con objetivos específicos.

5. Metodología

5.1. Tipo, método y estrategia de investigación

La naturaleza de la investigación aquí planteada es *descriptiva*, en tanto, se pretenden identificar las especificidades que contribuyen a la comprensión del fenómeno en su complejidad. De ahí, que sea necesario adoptar una mirada que posibilite observar la realidad como construcción social, en la cual los fenómenos se presentan a partir de tejidos de relaciones. Por lo tanto, la aproximación empírica se llevará a cabo partiendo de los elementos conceptuales relevantes, tomados de la revisión de literatura, pero sin buscar la comprobación de hipótesis ni la generalización de los resultados. En concordancia con lo anterior, el método de la investigación será *cualitativo*.

Dado que el problema se presenta como complejo y requiere del estudio de las diversas tramas que lo componen, la estrategia de investigación adoptada será el *estudio de caso*. Esta estrategia se encuentra en línea con la orientación interpretativa y crítica del trabajo, mediante la cual, se pretende estudiar la contabilidad en relación con el sistema social y organizativo del que forma parte (Ryan, Scapens y Theobald, 2004). Así, desde un soporte teórico relevante, la revisión de marcos normativos e informes de gestión, y la realización de entrevistas a empleados, se estudió la realidad de una organización empresarial con las características necesarias para realizar un análisis contextual e histórico fuerte. De este modo, se abordaron los elementos del problema con mayor profundidad, generando una descripción que permitió identificar conexiones y establecer patrones (Ryan, Scapens y Theobald, 2004) que contribuyan a la comprensión del fenómeno. En concreto, desde una caracterización de la organización, que contempla, entre otros elementos, la revisión de sus principios, valores, misión, visión y estructura organizacional se configuró un marco para analizar la información obtenida en el trabajo de campo, con el fin de establecer las relaciones necesarias para dar cuenta de los imaginarios y objetivos que guían la acción organizacional y con esta, la contabilidad.

La justificación de la elección del estudio de caso como estrategia de investigación, está dada por la relevancia y la naturaleza del caso (Coller, 2000). Siguiendo a Coller (2000) la relevancia se observa a través del tipo de caso que se pretende estudiar (un objeto o proceso); del alcance del trabajo (específico, ejemplar o instrumental); y de su uso (exploratorio/descriptivo o analítico). En

esta investigación se plantea estudiar el caso de un objeto particular, una organización. El alcance del trabajo es ejemplar, se trata de mostrar el papel de la contabilidad en los procesos de subjetivación en un banco en Colombia. Por lo tanto, la selección del caso está marcada también por su pertinencia teórica. Una entidad bancaria es un espacio de estudio relevante ya que su tamaño, la naturaleza financiera de sus actividades y su participación en este tipo de mercados hacen de la organización un lugar central para la reproducción del modelo de acumulación y la racionalidad neoliberal. Adicionalmente, este tipo de organización logra permear la vida del conjunto de la sociedad, en tanto, sus servicios se han hecho imprescindibles para que las personas accedan a la remuneración salarial, al crédito y al consumo; por lo que, las ideas que proyecta son puntos de referencia para la construcción y el mantenimiento de los valores sociales. La finalidad de la investigación es en general, de carácter exploratorio con propósitos descriptivos, ya que se busca identificar y caracterizar las dimensiones más importantes del caso de estudiado, para de manera posterior, dar cuenta de las formas mediante las cuales la contabilidad realiza ejercicios de gobierno sobre los empleados y describir los principales rasgos de las subjetividades emergentes. Es importante resaltar que, dada la complejidad del caso, fue necesario limitar la indagación respecto a la intervención de la contabilidad a un Programa de Compensación Variable – PCV-.

Por otro lado, y retomando a Coller (2000) la naturaleza del caso tiene que ver con las características concretas del fenómeno. En esta investigación, se trata de una de las entidades de mayor tamaño del sector bancario en Colombia. Tanto el tamaño como el sector al que pertenece hace que esta organización se encuentre más propensa a incorporar las lógicas propias del modelo neoliberal, en la medida en que, las políticas económicas y los marcos normativos que desde allí se promueven, permear la organización de sus actividades y la determinación de sus objetivos; a la vez, que los agentes de este sector inciden en la formulación de dichas políticas. Además, la contabilidad adquiere un papel central en la planeación, orientación y control, dada la especificidad de sus actividades y su participación en el mercado financiero.

5.2. Diseño metodológico

5.2.1. Unidades de análisis y técnicas

Coller (2000) plantea que los materiales de un caso son diversos. Específicamente expresa que existen cuatro fuentes de las que se puede extraer información para un estudio de casos: documentos, entrevistas, observación y observación participante. De acuerdo con el autor “El recurso a un tipo de fuente o a otro dependerá de la naturaleza del estudio, de las informaciones que se quieran obtener, y de la accesibilidad de la información” (Coller, 2000, p.80).

A continuación, se relacionan las técnicas y unidades de análisis correspondientes a cada objetivo específico que incorpora una aproximación empírica.

Tabla 2

Relación entre objetivos específicos que incorporan una aproximación empírica, unidades de análisis y técnicas

Objetivos Específicos	Unidades de Análisis	Técnicas
Caracterizar un banco en Colombia que opera en el marco de la racionalidad neoliberal	<u>Documental</u> - Normatividad del periodo 1989 – 2019 - 21 Documentos Corporativos, en el periodo 2002 -2019, que comprenden: Informes y Balances; Informes de Gestión; Informes de Gestión Empresarial; Informe de Responsabilidad Social Corporativa; e Informe Gestión Empresarial Responsabilidad Corporativa. - Documentos internos (presentaciones, descripción de procesos, reglamentos y comunicaciones internas) proporcionados por algunos entrevistados.	Análisis documental y de contenido
	<u>Oral</u> Entrevistas a empleados de cargos profesionales.	
Identificar las formas mediante las cuales la contabilidad realiza ejercicios de gobierno sobre los empleados de un banco en Colombia	<u>Documental</u> - 21 Documentos Corporativos, en el periodo 2002 - 2019, que comprenden: Informes y Balances; Informes de Gestión; Informes de Gestión Empresarial; Informe de Responsabilidad Social Corporativa; e Informe Gestión Empresarial Responsabilidad Corporativa.	Análisis de contenido y entrevistas semiestructuradas

-
- Documentos internos proporcionados por algunos entrevistados (presentaciones, descripción de procesos, reglamentos y comunicaciones internas).

Oral

Entrevistas a empleados de cargos profesionales

Documental

Describir los principales rasgos de las subjetividades que emergen derivadas de los ejercicios de gobierno que realiza la contabilidad al interior de un banco en Colombia.

- 21 Documentos Corporativos, en el periodo 2002 - 2019, que comprenden: Informes y Balances; Informes de Gestión; Informes de Gestión Empresarial; Informe de Responsabilidad Social Corporativa; e Informe Gestión Empresarial Responsabilidad Corporativa.
- Documentos internos proporcionados por algunos entrevistados (presentaciones, descripción de procesos, reglamentos y comunicaciones internas).

Análisis de contenido y entrevistas semiestructuradas

Oral

Entrevistas a empleados de cargos profesionales.

Fuente: *Elaboración Propia*

5.2.2. Tipo de muestra

Siguiendo a Flick “En ocasiones, se duda si “muestreo” es el término correcto cuando se hace investigación cualitativa” (2005, p.43). Esta duda es válida ya que contraria a la investigación de corte cuantitativo, “En la investigación de tipo cualitativo (y el estudio de casos comparte esta lógica) resulta difícil hablar de representatividad” (Coller, 2000, p.74). Así, cuando la pertinencia teórica ha sido un criterio de selección del caso, la forma de escoger la muestra se denomina muestreo motivado y está marcado por la pertinencia que el investigador encuentra en seleccionar un caso y no otro (Coller, 2000).

El muestreo en la investigación cualitativa no se guía en la mayoría de los casos por una selección formal (por ej., aleatoria) de una parte de una población existente o supuesta. Por el contrario, se concibe como una manera de establecer una colección de casos, materiales o acontecimientos seleccionados deliberadamente para construir un corpus de ejemplos

empíricos con el fin de estudiar de la manera más instructiva el fenómeno de interés. Por consiguiente, la mayoría de las propuestas para el muestreo cualitativo giran en torno a un concepto de propósito. (Flick, 2015, p.45).

En línea con Andreu el muestreo en este tipo de investigación “(...) exige al investigador que se coloque en la situación que mejor le permita recoger la información relevante para el concepto o teoría buscada” (2000, p.25). En esos términos, el tipo de muestreo es intencional y se realiza siguiendo una las siguientes modalidades: opinático y teórico (Andreu, 2000). En este trabajo se utilizó el muestreo opinático¹ que tuvo en consideración, en primer lugar, que las personas fueran empleados de la entidad bancaria estudiada y que tuvieran un cargo profesional; y, en segundo lugar, el acceso a sus contactos, su aprobación y disponibilidad para realizar la entrevista.

El cargo fue un criterio de selección importante porque era la forma de garantizar que los empleados entrevistados estuvieran cobijados por el Programa de Compensación Variable. Así, la totalidad de personas entrevistadas ocupan cargo de analista, lo cual los ubica en un nivel de mando medio en el que comparten posición en el mapa de cargos con los jefes de sección, líderes regionales del servicio, directores de servicio, ejecutivos de fondos y pensiones, ejecutivos de establecimientos, ejecutivos de portafolio; y se encuentran por debajo de los gerentes. Esto los configura como una voz relevante ya que están en el nivel en el que se encuentran la mayoría de los empleados administrativos.

Así pues, se realizaron 11 entrevistas semiestructuradas con una duración en promedio de 1 hora y 30 minutos cada una. La totalidad de los empleados entrevistados tienen cargo de analistas y se desempeñan en dos de las vicepresidencias de la entidad (finanzas y servicios²) que se encuentran en la sede principal de “el Banco” ubicada en la ciudad de Medellín. La edad de las personas entrevistadas se encuentra entre los 26 y los 40 años; y su antigüedad en la empresa va desde los 2 hasta los 12 años. La siguiente tabla presenta los datos más relevantes sobre los entrevistados:

¹ De acuerdo con Andreu “En el muestreo opinático el investigador selecciona a los informantes siguiendo criterios estratégicos personales: conocimientos de la situación, facilidad, voluntariedad, etc.” (2000, p.25)

² Dado el compromiso de confidencialidad y anonimidad suscrito con los entrevistados, los nombres de las vicepresidencias, las gerencias y las áreas no son precisos, pero sí indican la naturaleza de las actividades que realizan.

Tabla 3.
Datos relevantes sobre los entrevistados.

Entrevistado	Genero	Edad	Profesión	Vicepresidencia	Gerencia o Área	Cargo	Antigüedad
1	Hombre	33	Contador	Servicios	Informes legales	Analista	7
2	Hombre	30	Ingeniero	Servicios	Control contable	Analista	5
3	Mujer	27	Economista	Servicios	Clientes	Analista	3
4	Mujer	26	Contadora	Financiera	Desarrollos contables	Analista	4
5	Hombre	28	Contador	Financiera	Políticas contables	Analista	5
6	Mujer	40	Contadora	Financiera	Lavado de activos	Analista	12
7	Hombre	29	Ingeniero	Financiera	Desarrollos contables	Analista	6
8	Hombre	34	Ingeniero	Servicios	Informes legales	Analista	6
9	Mujer	35	Contadora	Servicios	Control contable	Analista	11
10	Mujer	27	Economista	Servicios	Servicios financieros	Analista	2
11	Hombre	31	Contador	Servicios	Servicios financieros	Analista	8

Fuente: *Elaboración propia*

Las entrevistas fueron grabadas en formato de audio con previo consentimiento informado por parte de los entrevistados y posteriormente fueron transcritas para poderlas someter al análisis de contenido. Las preguntas que guiaron la entrevista pretendían obtener imaginarios de los sujetos sobre la organización y representaciones de sí mismos. Por ello, después de indagar respecto a su formación, cargo, y responsabilidades actuales; se les preguntó sobre el significado de trabajar en la organización, sus objetivos centrales y el impacto del PCV sobre sus actividades cotidianas. En algunas entrevistas, emergieron preguntas respecto a la relación con los jefes. Así mismo, quienes tenían formación como contadores (6) fueron indagados respecto al papel de la contabilidad dentro de la organización en general, y dentro del PCV, en particular.

5.2.3. El análisis de contenido

El análisis de contenido es una técnica de interpretación de textos que se basa en la lectura (Andreu, 2000), sin embargo, sus propósitos y alcances estarán determinados por la orientación cuantitativa o cualitativa que se adopte. En esta investigación se realizó un análisis de contenido cualitativo dado que este no se limita a la descripción del contenido explícito, sino que permite profundizar en el sentido oculto de los textos y reconocer el contexto social del que deviene la información (Andreu, 2000).

Respecto al análisis de la información, se siguió el proceso propuesto por Coller (2000) el cual, consta de tres etapas: la clasificación, la codificación axial y la decodificación.

5.2.3.1. La clasificación

En esta etapa, se construyen las categorías para catalogar la información y se lleva a cabo dicha clasificación (Coller, 2000). En este caso se utilizaron categorías deductivas, es decir, derivadas de los referentes conceptuales y teóricos (Andreu, 2000) y de una primera revisión de la información recogida en la fase exploratoria de la investigación. Elaborar categorías a priori es una decisión que, siguiendo a Echeverría, el investigador puede tomar en

(...) estudios donde se tengan objetivos acotados, la pregunta esté bastante focalizada, se tengan antecedentes teóricos suficientes sobre el tema y el investigador –además- crea conveniente utilizar un dispositivo de producción de información con un cierto nivel de estructuración (...) Esto debido a que el investigador ya ha acotado su mirada y ha elegido conocer o describir elementos específicos dentro del problema definido (2005, p.11).

En esos términos las categorías y las subcategorías son una construcción de la autora de la investigación a partir de la revisión de la literatura y las primeras aproximaciones empíricas. No obstante, la subcategoría *Crea espacios y sujetos calculables* tiene un contenido profundo de la propuesta teórica que Peter Miller ha realizado en sus diferentes trabajos. En adición, las subcategorías: *Medición, cálculo y comunicación de los resultados*; y *Controla y Diseña el PCV*, dentro de la categoría: *Formas de gobierno de la contabilidad*; emergen en el análisis de la información y son consideradas dado hacen parte precisamente de la categoría que se encuentra en el centro de la investigación, por ser el papel de la contabilidad en los procesos de subjetivación el interés principal del trabajo.

Tabla 4.

Relación entre objetivos específicos, categorías y subcategorías

Objetivo Especifico	Categorías	Subcategorías
	Características de la empresa neoliberal	Conjunto de empresas de sí

		Creación de valor como objetivo superior
Caracterizar un banco en Colombia que opera en el marco de la racionalidad neoliberal		Rendimiento superior como imperativo de la acción organizacional
		Discurso que iguala consumo con felicidad
		Proyecta una racionalidad
Identificar las formas mediante las cuales la contabilidad realiza ejercicios de gobierno sobre los empleados de un banco en Colombia	Formas de gobierno de la contabilidad	Crea espacios y sujetos calculables
		Medición, cálculo y comunicación de los resultados
		Controla y diseña el PCV
Describir los principales rasgos de las subjetividades que emergen derivadas de los ejercicios de gobierno que realiza la contabilidad al interior de un banco en Colombia.	Rasgos de la subjetividad	La búsqueda del éxito
		La responsabilidad de sí
		El cálculo
		El compromiso y orgullo
		La competencia

Fuente: *Elaboración Propia*

5.2.3.2. La codificación axial

La codificación axial se refiere al establecimiento de relaciones entre las categorías y las subcategorías (Coller, 2000). Para este tipo de codificación, se desarrolló un análisis individual y uno múltiple en matrices de Excel, siguiendo la propuesta de Cisterna (2005).

En análisis individual fue practicado a cada entrevista y a cada informe de gestión, buscando establecer:

- Conclusiones de primer nivel: aquellas derivadas de las relaciones entre las subcategorías.
- Conclusiones categoriales: aquellas derivadas de agrupar las conclusiones de primer nivel.

- Conclusiones de tercer nivel: aquellas derivadas de las relaciones entre las conclusiones categoriales.

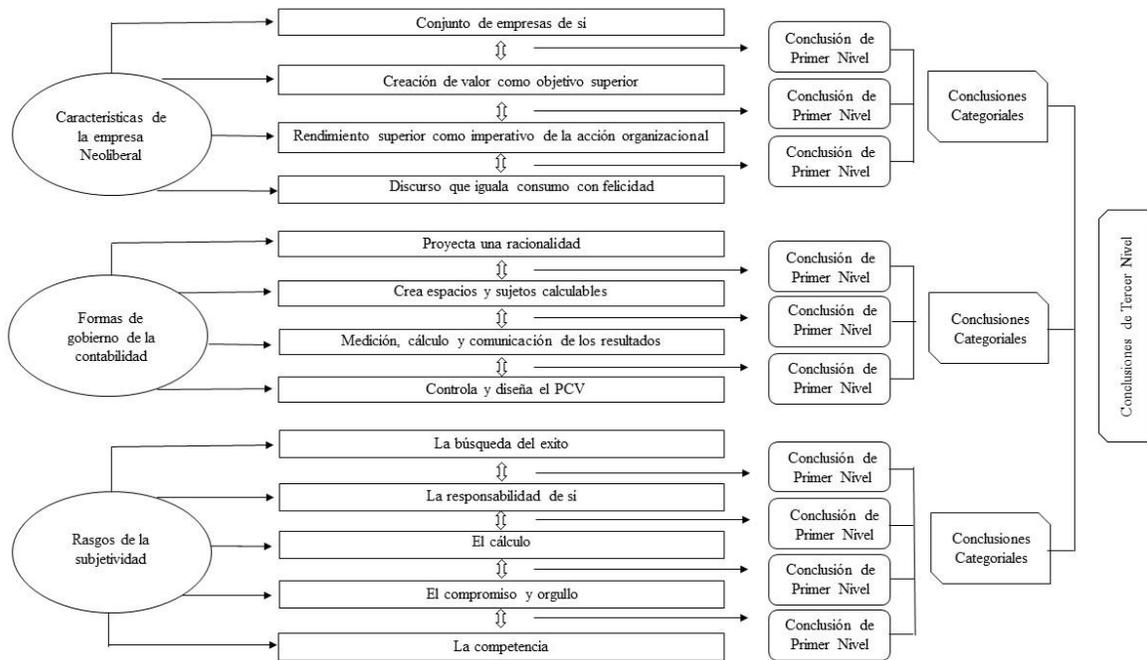


Figura 1. *Análisis Individual de Contenido*

Fuente: *Elaboración Propia*

El análisis múltiple se realizó cruzando las respuestas de todas las entrevistas, con el propósito de:

- Establecer semejanzas y distancias en las respuestas clasificadas en las subcategorías.
- Establecer semejanzas y distancias en las relaciones entre las categorías.

5.2.3.3. *Decodificación*

En esta etapa se sustentan las relaciones establecidas en la etapa anterior (Coller, 2000). Para ello se utilizó la triangulación de la información que consistió en comparar las conclusiones categoriales y de tercer nivel de las entrevistas, y de la revisión de los informes. Es importante señalar que en este caso se utilizó una triangulación basada en las fuentes (entrevistas, informes, y referentes teóricos) y que se utiliza “para poder comprender los temas, son comunes en la

investigación con estudio de caso, hacen que las descripciones sean más ricas, y sirven para verificar la importancia de los temas a través de distintos métodos y fuentes” (Simons, 2011, p.168).

5.2.4. Fases de la investigación

Las fases de investigación dan cuenta del desarrollo del trabajo, por ello se describen los pasos seguidos para el cumplimiento de cada objetivo específico.

Para el primer objetivo específico: *Sistematizar los principales elementos teóricos y conceptuales que contribuyan a la comprensión del papel de la contabilidad como práctica de gobierno*, se llevó a cabo una revisión de la literatura que permitió identificar los principales antecedentes de la investigación, así como un entramado teórico que permitiera la comprensión del problema y fuera una ruta para la aproximación empírica.

El segundo objetivo específico: *Caracterizar un banco en Colombia que opera en el marco de la racionalidad neoliberal*, se alcanzó en dos momentos. En el primero, se realizó una aproximación contextual a partir de una revisión teórica y un análisis documental de la normatividad que impulso la entrada de las políticas y reformas neoliberales en América Latina y particularmente en Colombia y que realizó las transformaciones necesarias en términos institucionales y de regulación para consolidar un modelo de acumulación basado en las finanzas. El periodo que se tuvo en cuenta para realizar dicha revisión normativa fue 1989 – 2019 y se sintetizó en una matriz de Excel, que contrastaba los fragmentos en los que se hacía referencia al problema de investigación con una descripción de la evolución de dicha problemática.

En un segundo momento, se realiza la aproximación organizacional. Esta comprende la descripción de las características más relevantes de la organización estudiada y una lectura del PCV que pretende dar cuenta de la importancia de este programa para “el Banco”. Esta aproximación organizacional se llevó a cabo desde el análisis de contenido realizado a los Informes de Gestión, Sociales y de Responsabilidad Corporativa y tomando en consideración información interna, como presentaciones; comunicaciones; descripciones de procesos y reglamentos; que fueron suministrados por algunos de los entrevistados.

El tercer y cuarto objetivo específico: *Identificar las formas mediante las cuales la contabilidad realiza ejercicios de gobierno sobre los empleados de un banco en Colombia y Describir los principales rasgos de las subjetividades que emergen derivadas de los ejercicios de gobierno que realiza la contabilidad al interior de un banco en Colombia;* se alcanzó mediante el análisis de contenido realizado a los informes y a las transcripciones de las entrevistas. A partir de allí, se construyen los resultados que son presentados y discutidos en el último capítulo del trabajo.

5.3. Limitaciones de la Investigación

En relación con las limitaciones del trabajo, se deben plantear las dificultades de acceso a la información que impone el estudio de una entidad del sector privado que no encuentra ninguna utilidad en el tema de investigación y que, por el contrario, puede sentirse amenazada por la indagación. Esta sensación también se constituyó en una barrera para la concertación de algunas entrevistas, en particular con jefes, miembros del sindicato y personas de mayor antigüedad en la empresa, que, a pesar del compromiso de confidencialidad y anonimidad, sentían temor de brindar información que pudiera poner en riesgo su puesto de trabajo.

En adición, dado el tamaño y la complejidad de la organización, así como la especificidad del problema de investigación; fue necesario limitar la indagación sobre el papel de la contabilidad a un Programa de Compensación Variable que opera en el conjunto de la organización. Como se verá en el siguiente capítulo, este programa emerge en el año 2002 por lo cual, no fue posible obtener información precisa respecto al contexto de su surgimiento; ya que, por las razones señaladas al principio, no se consiguió acordar una entrevista con una persona de tal antigüedad en la empresa; y los informes corporativos ofrecían información muy puntual.

Finalmente, el análisis de los procesos de subjetivación está limitado a los imaginarios y las representaciones de sí que expresaron los sujetos, lo cual, implica un sesgo derivado de las formas de enunciación que los sujetos elijen.

6. Aproximación contextual y organizacional

Este capítulo busca caracterizar una entidad bancaria en Colombia que opera en el marco de la racionalidad neoliberal. Caracterizar implica determinar los rasgos de mayor relevancia. En el caso de una entidad bancaria en Colombia esos rasgos tienen una influencia muy importante de las transformaciones que el neoliberalismo impuso al país a fin de consolidar su modelo de acumulación financiera. Entonces no basta con describir las características del caso en abstracto, es necesario presentar el marco que ha permitido que sean esas y no otras, las particularidades de “el Banco”. Así pues, el apartado se estructura en tres partes. La primera, aborda como se inserta el neoliberalismo y en particular, la financiarización, en la región latinoamericana; para realizar una lectura de este proceso en la realidad colombiana. En la segunda parte, se realiza una aproximación histórica para poner evidencia las principales transformaciones del sector financiero y su rol en la consolidación del neoliberalismo en Colombia. En este punto, se presta atención de manera específica al papel de los bancos. Finalmente, se lleva a cabo la caracterización del estudio de caso y puntualmente del PCV.

6.1. Neoliberalismo y financiarización en América Latina. Una lectura de la realidad colombiana.

El presente acápite busca colocar en evidencia las relaciones entre el neoliberalismo como una racionalidad con un profundo contenido económico y político y la financiarización como el proceso económico particular que modifica las formas de acumulación del capital. Para conseguir lo anterior, se inicia describiendo el ingreso del neoliberalismo a América Latina y las particularidades que esta inserción tuvo en Colombia. De manera simultánea, se muestra como el marco institucional, regulativo y político proporcionado por las reformas neoliberales emprendidas por el Estado, ha sido crucial para la expansión del sistema financiero y con él la reproducción de la racionalidad neoliberal en los ámbitos cotidianos de las personas y las familias.

Gago (2014) afirma que

(...) en América latina el neoliberalismo es un régimen de existencia de lo social y un modo del mando político instalado regionalmente a partir de las dictaduras, es decir, con la masacre

estatal y paraestatal de la insurgencia popular y armada, y consolidado en las décadas siguientes a partir de gruesas reformas estructurales, según la lógica de ajuste de políticas globales (p.9).

Elías (2015) traza una ruta en la cual identifica cuatro fases de intervención económica del neoliberalismo en América Latina, que apuntan la forma en que el capital sienta las bases del libre mercado en la región a través de la implementación de dichas reformas. La primera fase se da entre 1970 y 1985, donde se propende por la eliminación de los estados de bienestar a través del apoyo de gobiernos autoritarios y dictaduras. El golpe de estado al gobierno de Salvador Allende en Chile es quizás el caso más representativo. Durante este periodo se reducen los salarios a los trabajadores, los impuestos al capital y los aranceles a las importaciones, lo cual favorece la apertura del mercado y liberalización de los flujos financieros (Elías, 2015).

Siguiendo a Elías (2015) se puede señalar un segundo momento desde 1985 y hasta finales de la década del 90. Aquí toma fuerza el Consenso de Washington que bajo la dirección del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional impuso transformaciones en los sistemas financieros latinoamericanos con las cuales se trasladaba el control del Estado a las entidades bancarias y otras instituciones privadas basadas en el mercado (Lapavitsas, 2016). Además, el Consenso posibilitó la configuración de una serie de tratados aduaneros, de comercio e inversión³ que más tarde darían lugar a los Tratados de Libre Comercio.

Todo lo anterior responde al proceso de financiarización que se da en el marco de la apertura económica propuesta por el neoliberalismo y se presenta como una “nueva fase en la acumulación de capital en la que los intermediarios financieros (principalmente los llamados inversionistas institucionales) han logrado el control sobre la producción y distribución de la riqueza en los mercados de capitales” (Libreros y Carrero, 2014, p.129).

En el marco de este proceso se llevan a cabo las reformas centrales para el cambio estructural e institucional que posibilitara la desregulación y liberalización del sector financiero (Correa y Girón, 2006). En línea con Lapavitsas (2016) estas reformas son una característica fundamental de la financiarización en los países en vías de desarrollo en la medida en que la expansión de las

³ Mercosur; Pacto Andino; Tratados bilaterales de inversión; Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio - GATT, por sus siglas en inglés- que se transformó en 1995, en la Organización Mundial de Comercio – OMC- (Elías, 2015)

finanzas en esta región estuvo asociada a la eliminación de controles cuantitativos y de precios en los sistemas financieros. Estas reformas posibilitaron la “apertura de las cuentas de capital, la acumulación de reservas de divisas extranjeras y el establecimiento de bancos extranjeros.” (Lapavitsas, 2016, p.68), con lo cual, se puede hablar de una financiarización subordinada en los países latinoamericanos. De esta forma lo precisa Lapavitsas:

(...) la liberalización financiera en los países en vías de desarrollo ha tenido siempre un carácter derivado. A diferencia de lo que ocurrió en los países desarrollados, en los países en vías de desarrollo la liberalización de las finanzas se ha impuesto, en parte, por la presión ejercida por organizaciones multilaterales como el Banco Mundial y el FMI. Por ser precisos, en todas las instancias de la liberalización financiera ha habido fuerzas domésticas favorables a la abolición de la represión financiera, pero de todas formas la fuerza motriz del cambio a menudo ha venido de fuera. El mecanismo para imponer la liberalización financiera ha estado por lo general en las condiciones asociadas a los préstamos internacionales que otorgaron las distintas organizaciones multilaterales y los países desarrollados a unos países en vías de desarrollo que se han visto envueltos en continuas crisis a lo largo las últimas tres décadas. Así se abrió el camino para que surgiera la financiarización subordinada.” (2016, p.393)

Así, se da entonces el tránsito de un modelo de acumulación mundial basado en la producción a uno basado en las finanzas. Fue la oportunidad para que los grandes inversionistas vieran incrementos en el reparto de dividendos derivados de los intereses que las mayorías empobrecidas han pagado y de las utilidades futuras propias del mercado especulativo (Correa y Girón, 2006). De acuerdo con Dumenil y Levy (2011) los procesos de desregulación y crecimiento de las inversiones financieras sumado a prácticas contables como la valoración de activos al valor de mercado y la eliminación de activos de riesgo de los balances de las entidades financieras, generaron cálculos de rentabilidad ficticios que justificaban distribución de dividendos exagerados.

Esta nueva fase de la acumulación se respalda y proyecta en una clase gobernante que emerge de los intereses de la industria y las instituciones financieras, para presentar un Estado corporativo que se funda sobre la eficiencia (Harvey, 2006). A propósito de cómo se reconfigura la gobernanza en las ciudades, Harvey señala la realización de un coloquio en Orleans en 1985, donde “(...)

académicos, empresarios y políticos de ocho grandes ciudades pertenecientes a siete países capitalistas avanzados” (2006, p.367) pensaron la manera de superar la erosión económica que muchas atravesaban. A raíz de este espacio y durante la siguiente década, se consolidó para Harvey (2006) un modo de gestión que partía del consenso de que para las ciudades sería ventajoso tener una actitud empresarial frente al desarrollo económico. Esa actitud empresarial está marcada por la alianza entre lo público y lo privado, en la cual, el primero asume los riesgos mientras que el segundo recibe los beneficios. En la medida en que la gobernanza urbana debe ocuparse de “atraer a su espacio unos flujos altamente móviles y flexibles de producción, financiación y consumo” (Harvey, 2006, p.381), la construcción de escenarios culturales, de ocio y educación, son el objetivo, pero no la mejora de las condiciones de vida.

(...) el cambio de la política urbana y el paso al empresarialismo han facilitado de manera importante la transición de los sistemas de producción fordistas respaldados por el Estado de bienestar keynesiano, bastante rígidos en lo que a ubicación se refiere, a una forma de acumulación flexible más basada en el mercado y geográficamente mucho más abierta. (Harvey, 2006, p.382)

El empresarismo urbano tiene también funciones de control social. A través de la construcción de una imagen de una ciudad innovadora y competitiva, crea sentimientos de pertenencia, en la cual todos los sujetos participan de la construcción de dicha imagen y pueden “presentar su yo” (Harvey, 2006). En síntesis, las premisas que devienen de la racionalidad neoliberal se fortalecen en la nueva forma de acumulación y se expanden en los espacios donde se efectúan las relaciones sociales, los parques, las escuelas, las bibliotecas, la empresa y la ciudad misma.

Siguiendo a Elías (2015) la tercera etapa de la implantación del neoliberalismo en Latinoamérica se ubica en la génesis del siglo XXI. Allí, se realizan importantes reformas institucionales impulsadas por el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, para verificar el cumplimiento de los objetivos del Consenso de Washington. Dichas reformas derivaron en un profundo desplazamiento del Estado por el mercado que avanzó en darle forma al proceso de financiarización

Finalmente, en el 2008 se inicia una fase marcada por la búsqueda de Estados Unidos de consolidar su modelo de acumulación a través de la firma de tratados plurilaterales como el TiSA (Trade in Services Agreement) (Elias, 2015), que pretende

(...) liberalizar el comercio y la inversión en servicios, y aplicar normas regulatorias favorables al capital en todos los sectores, incluyendo servicios públicos. Con este nuevo acuerdo, las Empresas Transnacionales buscan superar las limitaciones del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, firmado en 1995. El acuerdo incluye todos los sectores relacionados con los servicios, las tecnologías de la información y la comunicación, la logística y el transporte, construcción, suministro de energía, distribución del agua, contabilidad, marketing, publicidad, el sector bancario y de seguros, educación, salud y mucho más. (Elias, 2015, p.56)

En este acuerdo confluyen cinco países sudamericanos Chile, Colombia, Perú, Paraguay y Uruguay. El documento contempla blindajes para garantizar: que lo ya liberalizado no pueda tener otro manejo; que cualquier modificación solo pueda realizarse en el sentido de una mayor liberalización, y que las condiciones del acuerdo sean evaluadas por tribunales propios sin injerencia de las legislaciones de cada país (Elias, 2015, p.56). Así, se transita de estados soberanos a la dictadura del mercado y de sus acuerdos transnacionales.

Ahora bien, es necesario precisar algunas características de la incursión y desarrollo del neoliberalismo en Colombia, si se entiende, como lo señala Brady (2014) siguiendo a Foucault, que las racionalidades neoliberales varían de acuerdo con los contextos, en la medida en que dichas racionalidades emergen de críticas a la economía y al discurso institucional.

En el caso colombiano, Estrada (2015) ubica la introducción del neoliberalismo en la década del 70, posterior al fracaso de las iniciativas industrializadoras de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). No obstante, para Ahumada (1996) ya desde la década del 60 se pueden identificar momentos de ruptura que marcan el tránsito hacia el conjunto de las políticas propias del neoliberalismo. Uno de esos momentos es el ingreso de Colombia a la Asociación Latinoamericana de Libre Comercialización creada en Montevideo en 1961. A partir de allí, el gobierno de Guillermo León Valencia emprendió planes de liberalización que para 1966, ya daban como resultado la eliminación del requisito de la licencia previa para la mayoría de las

importaciones. Por su parte, Carlos Lleras Restrepo emprende una reforma económica que frenaba la liberalización y adoptaba controles del comercio y precios. Pero esta iniciativa duró menos de un año, dadas las constantes presiones de los prestamistas extranjeros por la liberalización de las importaciones, dando como resultado la firma de un acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (Ahumada, 1996). También, en este periodo se fortalece la apertura regional. En 1969 se firmó el Acuerdo de Cartagena que crea el Pacto Andino para reducir los controles a las economías de los países miembros (Colombia, Ecuador, Perú, Bolivia y Chile) y sentar las bases para la construcción de un mercado regional más amplio (Ahumada, 1996).

En la década del 70, se dan pasos significativos en el establecimiento de las condiciones para una economía de mercado. A través del programa de reformas del gobierno de Alfonso López Michelsen, se generan beneficios tributarios importantes para el sector financiero, las sociedades comerciales, pero especialmente para las sociedades extranjeras (Ahumada, 1996). El gobierno de Turbay Ayala que inicia en 1978, continua con el favorecimiento del sector financiero, pero coloca aún más acento en la liberalización a través de los permisos a las importaciones, la disminución de los aranceles y revaluación de la moneda; sin contar, con el impresionante acrecentamiento de la deuda externa. Belisario Betancur, quien estuvo en la presidencia desde 1982 y hasta 1986, continuó respaldando al capital financiero durante la crisis bancaria que atravesó el país “Fue así como en 1982 destinó alrededor de 15 mil millones de pesos para pagar las deudas de los grandes financistas defalcadores de la banca, nacionalizar los bancos quebrados y asumir sus multimillonarios compromisos” (Ahumada, 1996, p.100).

Pero es durante el decenio de 1980, que las ideas neoliberales toman mayor fuerza para ser aplicadas a partir de las políticas económicas señaladas por el FMI y el Banco Mundial. En particular, a principios de 1989 se hizo público un informe del Banco mundial que recomendaba la implementación de reformas de economía de mercado en Colombia. Esta directriz fue acatada mediante la política pública de “Apertura económica y modernización del Estado”, impulsada por el gobierno de Virgilio Barco y más tarde implementada en el mandato de Cesar Gaviria Trujillo (1990-1994). A partir de ese momento se inician las reformas necesarias para abrir el mercado colombiano a los capitales internacionales, que incluían: una reforma estructural del comercio exterior; reformas arancelarias que disminuyeron los impuestos sobre las importaciones y eliminaron listas de prohibición de importaciones; una reforma administrativa que debilitaba al

Estado (Ahumada, 1996) y daba paso a las privatizaciones; y la flexibilización de las regulaciones cambiarias, tributarias y contables. Dentro de estos procesos de privatización, tiene gran relevancia señalar el caso de un conjunto de bancos como el Tequendama, de los Trabajadores, del Comercio y Colombia. Estos casos son relevantes, primero, porque dan cuenta de la centralidad del sector financiero en el avance del neoliberalismo; y segundo, porque como “resultado de este proceso, la organización Luis Carlos Sarmiento Angulo, el grupo Gilinsky y el grupo Santodomingo controlan aproximadamente 50 por ciento del capital de los bancos privados en Colombia.” (Ahumada, 1996, p. 108); lo cual, evidencia un entramado central en los procesos de acumulación en Colombia.

La legitimidad de estas reformas está dada por un discurso que señala un supuesto proteccionismo de la industria que generaba una mínima productividad y falta de competitividad (Ahumada, 1996). Sumado a la construcción de la Constitución de 1991 que les da el carácter de máximas leyes a las políticas de apertura económica, privatizaciones e integración. Se establece que el Estado promoverá la internacionalización de las relaciones políticas, económicas, sociales y ecológicas. Se señala la competencia económica como un derecho de todos al tiempo que se defiende y promueve la iniciativa privada. La constitución avala la privatización de las empresas públicas y el otorgamiento a privados de las actividades del estado (Ahumada, 1996). En últimas, la Constitución del 91 brinda el marco jurídico y la legitimidad institucional y social para que el neoliberalismo pueda avanzar en su intervención en el país.

Dada la relevancia del Estado en el diseño y ejecución de las reformas neoliberales, conviene señalar que, en términos políticos, Colombia ha mantenido una línea de gobiernos de derecha, desde la terminación del Frente Nacional y hasta la contemporaneidad, que han avalado e impulsado las políticas económicas neoliberales. Es tal la hegemonía de la derecha en el país que se mantiene incluso en los momentos de reconfiguración política en la región. Ejemplo de estos momentos es la primera década del siglo XXI, en la cual, emergen como lo señala López “gobiernos nacional-populares ensayando formas populistas revolucionarias –Venezuela, Ecuador, Bolivia, Nicaragua, El Salvador - o bien modelos nacional-populares moderados: Uruguay, Brasil hasta el golpe de estado a Dilma, y Argentina hasta la elección de Macri” (2016, p.21). Estos países se vieron abocados a construir escenarios de integración regional al margen del dominio de Estados Unidos como MERCOSUR. Mientras que Colombia, México, Perú y Chile, estrecharon sus vínculos con Estados Unidos y sus políticas de exclusión social. En el año 2014

dada la crisis de los precios del petróleo y las materias primas, se observa un nuevo ajuste político y económico en América Latina, que va a generar importantes rupturas en los proyectos nacional-populares y el ascenso de una nueva derecha (López, 2016). En línea con López (2016) la nueva derecha en Colombia está marcada por la llegada de Juan Manuel Santos al poder quien considera necesario negociar la paz con la insurgencia de las FARC –EP (Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia – Ejército del Pueblo) en contraste con el tratamiento militar que su antecesor Álvaro Uribe Vélez, reclamaba. No obstante, se sabe que más que una apertura de la democracia, la iniciativa de Santos respondía a la necesidad de potenciar los procesos de acumulación económica, que no habían podido adelantarse por el control que sobre muchos territorios tenía la insurgencia. Además, se evidencia el mantenimiento de una alianza importante con Estados Unidos, con quien firma un tratado de libre comercio; y en general, continua la implementación de las recetas neoliberales.

En la actualidad el gobierno de Iván Duque promete una profundización de las directrices económicas neoliberales que siguen limitando el acceso de las mayorías a los derechos fundamentales, incrementando los niveles de pobreza, miseria y desigualdad; a la vez que se exagera el conflicto social urbano y la eliminación violenta de aquellos que se oponen al poder económico y político.

6.2. El sector financiero en la consolidación del neoliberalismo en Colombia

De acuerdo con Lapavitsas “El sistema financiero no es ni un complemento menor ni una protuberancia parasitaria, sino una parte esencial de la economía capitalista que sostiene la acumulación” (2016, p.145). En esos términos puede plantearse una importante relación entre las transformaciones del sector financiero colombiano y la consolidación de la racionalidad neoliberal que posee un contenido económico profundo basado en la creación, expansión y acumulación del valor. Así, la característica central del sistema financiero se configura como la recuperación del valor con incrementos, aunque su forma varíe en consideración de las condiciones históricas concretas (Lapavitsas, 2016). Por ello, es necesario realizar un recorrido por los cambios que han marcado al sector en Colombia, así como presentar un panorama de su estado actual. Dicho recorrido estará marcado por la intervención del Estado que ha sido imprescindible para generar

las condiciones, en términos de regulación, normatividad, solvencia y liquidez de los bancos, propicias para la financiarización (Lapavitsas, 2016).

Ortiz (2016) señala que el proceso de financiarización en Colombia presenta tres características. La primera, es la articulación de las empresas no financieras y los hogares al sistema través de la tenencia de activos financieros. La segunda, es la inversión en instrumentos financieros que las entidades bancarias y los fondos de pensiones realizan con el ahorro salarial y pensional captado de los trabajadores. Por supuesto esta inversión acrecienta los rendimientos financieros y se presentan como el resultado de un desempeño exitoso de las entidades financieras, un mayor crecimiento del sector y una superposición del mismo sobre las actividades productivas. La tercera característica es la concentración de las entidades bancarias y los fondos de pensiones, lo cual, a juicio de Ortiz (2016) genera “una infravaloración de riesgo que promueve la inversión en el sector financiero.” (p. 88).

Estas características como se ha indicado antes son el resultado de la intervención del Estado y puede observarse su configuración a través de un recorrido histórico que dé cuenta de los cambios normativos, si se tiene en cuenta que “la producción de normatividad ha contribuido de manera notoria a desarrollar los lineamientos de la política neoliberal” (Estrada, 2006, p.249).

Siguiendo a Guevara (2017) el proceso de financiarización en Colombia puede dividirse en tres momentos. El primero lo constituyen las décadas del 70 y el 80 del siglo pasado, durante las cuales se da la liberalización de las tasas de interés y las primeras reformas financieras de carácter neoliberal. Para Guevara (2017) este es un momento preliminar en la financiarización en el país dado que persiste un control importante de los capitales, así como barreras a la inversión extranjera en el sector financiero. El segundo momento tiene ocurrencia en los años 90, periodo durante el cual se dio una entrada masiva de capitales en el país como resultado de las reformas que en los distintos sectores de la economía trajo la consolidación de la política neoliberal. Estos años fueron cruciales dado que se le asigna un nuevo rol al banco central, se profundiza la defensa de una política antiinflacionaria, se da la desregulación del sector bancario y tienen origen los fondos de pensiones, lo cual es una representación clara del inicio de la financiarización de los derechos.

Si bien, desde la década del 60 se pueden identificar acuerdos y políticas de apertura económica que marcan el tránsito de Colombia hacia el neoliberalismo (Ahumada, 1996), la publicación en

1989 del Consenso de Washington y del Informe sobre el Desarrollo Mundial, elaborado por el Banco Mundial, marcan el inicio de una serie de reformas que propendían por la desregulación de los mercados financieros, productivos y laborales (Girón, 2008). En particular, el Informe sobre el desarrollo Mundial presenta un diagnóstico sobre los sistemas financieros y propone una serie de medidas que propenden por la liberalización y apertura del sector.

De acuerdo con el informe, dado el mínimo ingreso de capitales externos y la necesidad de apoyarse en el sector privado y en las señales del mercado para orientar la asignación de los recursos; los países debían avanzar en la reducción del gasto público y en la reestructuración o el cierre de las empresas insolventes (Banco Mundial, 1989). Así mismo, la eficiencia en las instituciones financieras debía ser fortalecida

(...) mejorando sus procedimientos administrativos e incrementando la competencia que enfrentan. Para mejorar la administración se necesitan nuevas políticas crediticias, procedimientos más eficaces de recuperación de los préstamos, sistemas de información más refinados, estructuras orgánicas racionalizadas y un personal motivado y mejor capacitado (Banco Mundial, 1989, p.9).

Para el Banco Mundial (1989) los sistemas de información, específicamente, los jurídicos y contables, no brindaban respaldo adecuado a los procesos financieros modernos; por lo cual, las primeras reformas que efectuaran los gobiernos debían estar encaminados a mejorar los procedimientos “para hacer cumplir los contratos, los requisitos en materia de información, las normas de disciplina y control, y la supervisión” (1989, p.11).

Estas orientaciones fueron recogidas en Colombia en lo que se conoció como el Programa de Modernización de la Economía Colombiana elaborado finalizando el mandato de Virgilio Barco y puesto en marcha por el Gobierno de Cesar Gaviria (1990 - 1994). En este documento se plantea una nueva estrategia económica dado el fracaso del modelo de sustitución de importaciones y promoción de exportaciones, que, basado en la protección del mercado interno aisló la economía de la competencia internacional (CONPES, 1990). Esta nueva estrategia giraba en torno a tres pilares. El primero, la modernización de la economía, donde la política económica debía garantizar la competitividad en el exterior, a través de la eliminación de aranceles y controles promoviendo la apertura económica y el ingreso de inversión extranjera. El segundo, la racionalización del

comercio exterior y de las políticas de protección a la industria nacional. Y el tercero, la dinamización del aparato productivo a partir de una alta disponibilidad de crédito, tanto interno como externo, para el sector privado. Así, se abrió la posibilidad de trasladar al sector privado actividades controladas por el Estado, como la construcción de vías y puertos.

Entre el periodo de 1990 y 1991 se aprueban las leyes que han sido denominadas reformas estructurales de primera generación para insertar la economía en la lógica del libre mercado y que contemplaban las transformaciones del mercado de trabajo, el mercado de bienes y servicios, el mercado de capitales, telecomunicaciones, infraestructura y tributación (Estrada, 2005). Dichas reformas fueron amparadas por la Constitución Política de 1991 que promulgo la defensa de los derechos individuales y colectivos al tiempo que amparaba los ajustes neoliberales que implicaban la apertura económica, la transnacionalización del capital financiero, las privatizaciones y la mercantilización de los derechos (Cruz, 2010). De esta forma la Constitución abrió y consolido un mercado de capitales en Colombia. Los esfuerzos para reducir la inflación y la liberalización de las tasas de interés avivaron la confianza de los inversionistas para adquirir títulos con plazos más largos (Kalmanovitz, 2001). En adición, se le otorgo autonomía al Banco Central y se le entrego a su Junta Directiva facultades decisorias (Libreros, 2014).

Con la transformación del Banco de la Republica se emprendió también una reforma orgánica al sector financiero que busca reducir sus controles y que llevo a “la privatización de las entidades oficiales de carácter crediticio que habían sido oficializadas durante la crisis de 1982-1986, para posteriormente hacerlo con los bancos oficiales más antiguos, los cuales fueron vendidos o liquidados” (Ortiz, 2016, p.18).

En ese marco es necesario resaltar la Ley 45 aprobada en diciembre de 1990 y la Ley 9 de 1991. La Ley 45, también llamada reforma financiera, fijó los requisitos para facilitar los procesos de privatización de las instituciones financieras públicas; y creó las condiciones para la modificación de la forma societaria de las entidades financieras, lo cual permitiría la inserción de capital privado de manera parcial o total. De acuerdo con Cuartas, M. Rodríguez y N. Rodríguez (2011) “La banca privada se convirtió en el grupo bancario más importante y ocurrió la privatización de entidades oficializadas durante la crisis, la desaparición de los bancos mixtos y la aparición de los bancos hipotecarios” (p.44). A partir de este momento se inician procesos de concentración en el sector que darían lugar a un sistema de multibanca.

Por su parte, la Ley 9 de 1991 que dicta las disposiciones para regular el régimen cambiario, reafirmó la necesidad de internacionalizar la economía colombiana, promover la libertad en la actuación de los agentes económicos y estimular la inversión extranjera. Libreros señala que esta ley “inició la adecuación institucional del país a la globalización financiera” (2014, p.111) ya que

Oficializó la eliminación del control de capitales (el anterior decreto ley 444 de 1967) y acogió los estándares internacionales que para la época operaban en materia de inversión extranjera. Derogó las restricciones a este tipo de inversión (la llamada “colombianización” de la banca que exigía que el 51% como mínimo del capital bancario fuera de inversionistas nacionales) y permitió el ingreso de fondos extranjeros individuales y de carácter institucional, al igual que de fondos transnacionales de inversión. Igualmente, reglamentó la reinversión y la capitalización de utilidades. En los hechos, significó la articulación desigual del mercado interno de capitales al sistema financiero internacional desregulado (Libreros, 2014, p. 112)

Hacia 1993, se emite la Ley 35, mediante la cual se establecen límites al Gobierno Nacional en la regulación de la actividad financiera, bursátil y aseguradora, señalando como principal propósito de dicha regulación, la promoción de la libre competencia y la eficiencia.

Como resultado de estos marcos normativos “Entre 1990 y 1997, la inversión extranjera en el sistema financiero se ubicó en un 20% como proporción de la inversión extranjera total [y la] participación de los bancos extranjeros sobre el total de activos pasó de 7,6% en 1991 a 31,4%” (Cuartas, M. Rodríguez y N. Rodríguez, 2011, p.44).

Para el final de la década, la Ley 510 de 1999, se configura como una nueva reforma financiera que establece con mayor claridad que el objeto de las corporaciones financieras es la movilización de recursos y la asignación de capital; con lo cual se hace explícita la centralidad de este tipo de instituciones para el funcionamiento de la economía neoliberal.

Retomando los tres periodos propuestos por Guevara (2017), el último momento de la financiarización tiene lugar desde los años 2000. En esta fase el sector financiero ha tendido hacia la oligopolización y la concentración lo que ha generado que “Los mismos grupos que tienen el dominio del más del 50% del mercado bancario tienen el control de más del 60% del mercado de

los fondos de pensión” (Guevara, 2017, p.15). Aquí también se ha dado la consolidación del sistema de multibanca o banca universal.

En términos normativos es preciso mencionar la Ley 795 de 2003, la Ley 964 de 2005, el Decreto 4327 de 2005 y el Decreto 1796 de 2008 y las normas asociadas a la regulación internacional del Comité de Basilea. Los Acuerdos de Basilea se configuran como un conjunto de recomendaciones emitidas por el Comité de Basilea que congrega a distintas entidades de supervisión bancaria en el mundo (Ortiz, 2016). Estas recomendaciones han sido emitidas en tres ocasiones: 1988, 2004 y 2010 y han sido llamadas Basilea I, II y III respectivamente.

Los Acuerdos de Basilea I tienen aplicación en Colombia a través del Decreto 1720 de 2001 que establece la relación mínima de solvencia de los establecimientos de crédito, ello implica realizar cambios en la forma en que se compone el patrimonio y se clasifican los activos, así como la inclusión del riesgo crediticio y el riesgo de mercado.

La Ley 795 de 2003 modifica el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero para regular operaciones, otorgarle facultades de intervención al Gobierno Nacional y establecer condiciones de funcionamiento de las entidades financieras, en términos contables, de suministro de información, de constitución de su junta directiva y protección al consumidor. Además, se modifica el régimen sancionatorio tanto personal como institucional; se ajusta la estructura de la aun existente Superintendencia Bancaria y se crea el Comité de Coordinación para el Seguimiento al Sistema Financiero. Ocampo (2015) citado en Ortiz (2016) plantea que esta Ley buscaba fortalecer la confianza del público en el sector.

En julio de 2005 se expide la Ley 964, la cual señala los objetivos y los criterios de la intervención del Gobierno Nacional en el manejo e inversión de los recursos captados del público mediante valores. En particular, los objetivos dan cuenta de las preocupaciones centrales del sector: la protección de los inversionistas, la eficiencia, el manejo del riesgo sistémico y la confianza del público en el mercado de valores. Mientras que los criterios de intervención del Estado se enmarcan en la disciplina del mercado, desde la cual, las normas deben ser flexibles y deben implicar la menor carga administrativa posible; los costos de la supervisión deben ser asignados considerando la relación costo – beneficio; se debe garantizar la competencia; propender por la

inexistencia de arbitrajes en la regulación y por la primacía del sentido económico y financiero sobre la forma.

En noviembre de ese año se emite el Decreto 4327 por medio del cual se fusiona la Superintendencia Bancaria de Colombia en la Superintendencia de Valores dándole paso a la Superintendencia Financiera de Colombia que en adelante realizaría inspección, vigilancia y control sobre todas las actividades relacionadas con la captación de recursos del público. De esta forma se busca mantener la estabilidad y confianza en el sector.

El Decreto 1796 de 2008 reglamenta las operaciones con instrumentos financieros derivados realizadas por las entidades que son objeto de supervisión de la Superintendencia Financiera. De esta disposición normativa se debe resaltar la modificación de la regulación de la clasificación de los activos según el riesgo de crédito, lo cual es un requerimiento de los Acuerdos de Basilea.

Ortiz (2016) plantea que después de la recesión económica del 2008 ocasionada por la especulación en los sistemas financieros, se presentó en el mundo cierto activismo que apoyaba una regulación prudencial. En ese contexto, Basilea III va a sugerir criterios para el manejo de los riesgos inherentes a la actividad bancaria, así como requisitos de capital y liquidez para su operación.

En el ámbito nacional el Decreto 1771 de 2012 va a buscar fortalecer el capital de las entidades bancarias con el propósito de que las mismas puedan absorber las posibles pérdidas derivadas de la materialización de los riesgos; y va a determinar un nivel de solvencia básico. En el mismo sentido aparece en el 2013 del Decreto 904 que afianza las disposiciones respecto a las relaciones de solvencia.

Las últimas disposiciones que buscan avanzar en la implementación de Basilea III son el Decreto 1477 de 2018 y el Decreto 1421 de 2019. El primero precisa las condiciones bajo las cuales se deben cumplir con las relaciones de solvencia, se discrimina el patrimonio básico ordinario y sus deducciones, se establece la composición del patrimonio adicional y se señala la ponderación de activos en relación con los niveles de riesgo. El segundo, añade consideraciones respecto a la determinación del riesgo operacional y modifica el colchón de conservación de capital.

De esta forma es posible observar como las reformas financieras han sido un eje central en la política económica neoliberal. La desregulación y liberalización de las actividades financieras era un paso necesario para consolidar un nuevo modelo de acumulación basado en las finanzas. “La expansión de las finanzas se ha basado en la alteración radical del marco monetario de la acumulación capitalista, tanto a nivel nacional como internacional” (Lapavitsas, 2016, p.22). Por eso, no es de extrañar que el sector bancario fuera un espacio esencial para la nueva configuración del capital que demandaba el neoliberalismo, así como, para la implantación y expansión de su racionalidad.

6.2.1 El papel de los bancos

Respecto al papel de los bancos en la financiarización como expresión de una nueva forma de acumulación que se proyecta en el neoliberalismo, Lapavitsas (2016) ha señalado que estas entidades

(...) han sido un factor decisivo en la financiarización del capitalismo. Los bancos siguen siendo una piedra angular de las finanzas contemporáneas, algunos de los rasgos más destacables de la financiarización surgen de ellos. No es coincidencia que la crisis de la financiarización de principios de los años dos mil se centrara en los bancos y no en otro tipo de instituciones financieras. (Lapavitsas, 2016, p.24)

Una de las características más prominentes de la financiarización y en la cual los bancos tienen un rol estratégico, es la incorporación de las personas, los hogares y las empresas no financieras al sistema financiero. Esta incorporación ha estado dada por la necesidad de acudir al endeudamiento como recurso para adquirir vivienda y proveerse de servicios como la educación y por la adquisición de activos financieros para garantizar derechos como la pensión. Las empresas no financieras también se han articulado a esta lógica mediante el acceso al crédito, pero además han delegado en los bancos la administración de los activos financieros y la colocación de títulos en los mercados abiertos (Lapavitsas, 2016).

Todo ello ha implicado una reorganización del sistema financiero como “un conjunto de relaciones económicas ordenadas, que comprende mercados e instituciones movidos por el beneficio y que

son necesarios para sustentar la acumulación capitalista” (Lapavitsas, 2016, p.61) y en particular de las entidades bancarias como

(...) agentes capitalistas activos que se especializan en la adquisición de activos financieros, es decir, en hacer préstamos de distinto tipo. Los bancos prestan, anticipando capital prestable que ya tienen —tanto suyo como de terceros—, pero también anticipando la entrada de flujos de capital prestable que podrían respaldar los préstamos ya dados. Mediante estas prácticas, los bancos ayudan a ampliar la acumulación y de este modo a generar flujos de capital prestable que ya han anticipado. Esta es básicamente la fuente del misterioso poder de la banca en el capitalismo avanzado (Lapavitsas, 2016, p.169).

Para entender el papel de los bancos al interior del sistema financiero colombiano es preciso entender la organización de este último.

De acuerdo con el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero el sector financiero en Colombia está compuesto por cuatro grupos organizacionales. El primero son los establecimientos de crédito que recoge las entidades bancarias, las corporaciones de ahorro y vivienda, corporaciones financieras, las compañías de aseguramiento y las cooperativas financieras. El segundo son las sociedades de servicios financieros, de capitalización y de servicios técnicos y administrativos. El tercero, son las entidades con régimen especial como Findeter, Finagro y el Fondo Nacional de Garantías; y las entidades aseguradoras. Y el último grupo se compone de los intermediarios de seguros y reaseguros.

La relevancia del sector puede evidenciarse en su participación porcentual en el Producto Interno Bruto (PIB) así como en su tasa de crecimiento anual en los últimos años. A continuación, se presentan estos datos para el periodo 2005 – 2019.

Tabla 5.

Porcentaje de crecimiento del sector financiero en Colombia y su participación en el PIB desde 2005 hasta 2019

Año	% de crecimiento	% de participación del sector en el PIB
2005	3,59%	20,3%
2006	1,37%	19,5%
2007	7,30%	19,7%
2008	5,60%	19,7%
2009	3,10%	20,4%
2010	2,70%	19,6%
2011	5,80%	19,6%
2012	5,50%	20,0%
2013	4,60%	20,4%
2014	4,90%	20,4%
2015	4,30%	20,8%
2016	5%	21,2%
2017	3,80%	20,7%
2018	3,10%	20,0%
2019	5,70%	21,7%

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos presentados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en su base de datos y publicaciones estadísticas CEPALSTAT; el Departamento Nacional de Estadística (DANE) en Cuentas Nacionales; y la Pontificia Universidad Javeriana en su Laboratorio de Economía Aplicada (LEA).*

Vale resaltar, que estos porcentajes de participación en el PIB hacen que el sector financiero ocupe en el 2005, en el 2007, en el 2018 y en el 2019 el primer lugar en términos de contribución al valor monetario de la producción nacional, seguido por las actividades de administración pública que se han configurado como las de mayor participación en los años restantes apenas por una diferencia de uno o dos puntos porcentuales. Esta es la distribución del PIB por sectores para el año 2019 en Colombia:

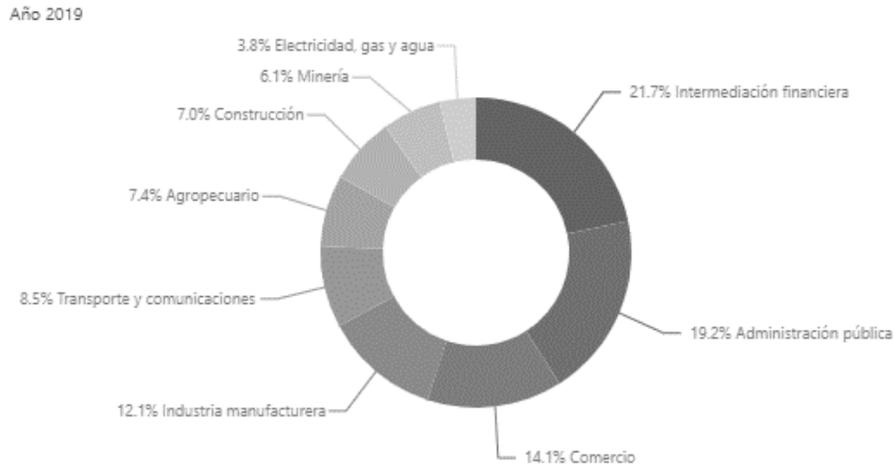


Figura 2. . Valor agregado del PIB por actividad económica a precios corrientes

Fuente: CEPAL (2020). Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas

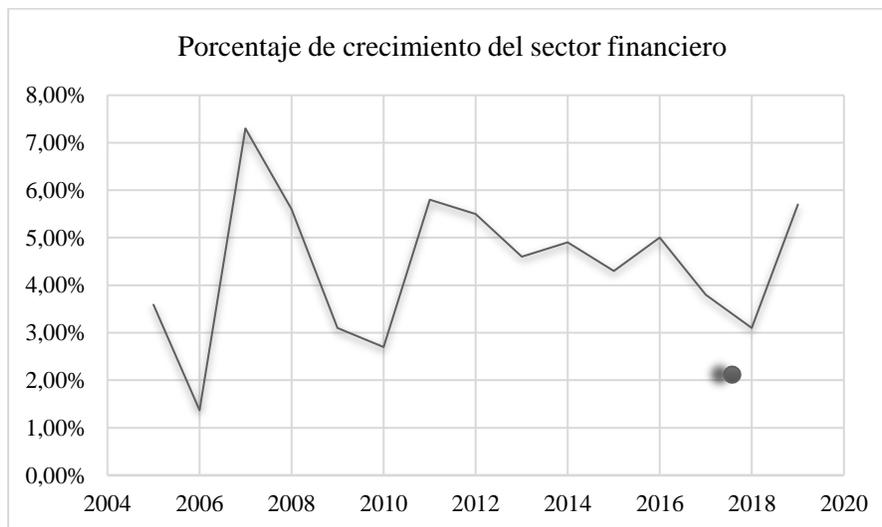


Figura 3. Porcentaje de Crecimiento del sector financiero en Colombia 2005 - 2019

Fuente: Elaboración propia a partir de DANE. Cuentas Nacionales

Por su parte, el crecimiento del sector financiero se observa en los activos, la cartera y los depósitos financieros. El más reciente informe de la Superintendencia Financiera indica que a febrero de

2020 los activos del sistema financiero sumaban \$2,068 billones, lo cual representa un crecimiento real anual en los activos del 8.3%. En términos de la cartera, se puede evidenciar un crecimiento del endeudamiento tanto de hogares como de empresas en el saldo total de la cartera bruta que en febrero ascendió a \$509.3 billones, es decir, una variación real anual de 5.1%. También crecen los depósitos del público en el sistema financiero con un saldo de \$449.6 billones al cierre de febrero, lo cual representa un incremento real anual de 5.24%, lo cual a juicio de la Superintendencia Financiera es una señal de confianza en estas entidades. Este es un panorama favorable para el crecimiento de un modelo de acumulación basado en las finanzas. En palabras de Lapavitsas “El crecimiento de las ganancias financieras es un rasgo característico de la financiarización” (2016, p.183).

Tabla 6.

Sector Financiero Colombiano

Saldo de las principales cuentas / Cifras en millones de pesos y variaciones reales anuales

Tipo de Intermediario	Febrero - 2020									
	Activo		Inversiones y Operaciones con Derivados		Cartera neta de créditos y Operaciones de leasing financiero ¹		Patrimonio		Utilidades	
SALDOS										
ENTIDADES FINANCIERAS - RECURSOS PROPIOS										
		Δ%		Δ%		Δ%		Δ%		Δ%
Establecimientos de Crédito (EC)	728,455,198	6.0%	151,478,031	10.8%	470,116,980	5.2%	105,803,331	6.3%	1,964,645	
Aseguradoras	89,615,907	9.1%	61,772,298	8.8%	161,532	-5.2%	15,923,839	12.2%	378,872	
Proveedores de Infraestructura	79,564,573	22.7%	60,779,149	31.2%	0	0.0%	1,676,259	1.5%	47,602	
Soc. Admin. de Fondos de Pensiones y Cesantías (AFP)	7,350,156	12.5%	5,814,985	19.6%	0	0.0%	5,044,821	11.3%	113,730	
Prima media (RPM)	779,778	23.2%	658,984	24.5%	0	0.0%	419,863	43.5%	69,100	
Intermediarios de valores	4,359,626	-6.3%	2,739,284	-3.9%	0	0.0%	1,199,445	3.7%	31,992	
Soc. Fiduciarias	3,833,480	7.0%	2,218,953	8.3%	0	0.0%	3,093,806	8.0%	111,356	
Instituciones Oficiales Especiales (IOE)	79,282,689	3.5%	38,115,404	3.9%	34,598,675	8.2%	32,290,464	15.5%	1,435,953	
Sociedades Especializadas en Depósitos y Pagos Electrónicos - SEDPE	45,159	38.2%	1,635	-73.8%	0	0.0%	24,622	-3.0%	-6,054	
TOTAL ENTIDADES FINANCIERAS	993,286,567	7.2%	323,578,722	12.8%	N.A.		165,476,449	8.7%	4,147,195	
FONDOS ADMINISTRADOS - RECURSOS DE TERCEROS										
Fondos administrados por Soc. Fiduciarias (AUM)	491,237,857	11.0%	210,556,231	6.9%	1,858,110	18.7%	360,179,585	8.7%	2,004,046	
Custodia (AUC) ²	210,114,776	0.6%								
Fondos de pensiones y cesantías	326,684,117	12.1%	314,051,740	14.5%	0	0.0%	320,224,137	10.7%	-2,356,862	
Fondos de prima media	11,401,837	-3.4%	4,758,809	-7.3%	0	0.0%	8,417,563	-10.6%	77,900	
Fondos admin. por Intermediarios de Valores	35,171,477	26.8%	27,174,324	28.9%	735,419	141.5%	33,567,539	26.1%	-140,041	
FPV admin. por Soc. Aseguradoras	297,286	4.4%	258,581	2.7%	0	0.0%	292,893	3.5%	1,262	
TOTAL FONDOS ADMINISTRADOS	1,074,907,351	9.4%	556,799,684	11.9%	N.A.		722,681,716	10.0%	-413,695	
TOTAL SISTEMA FINANCIERO	2,068,193,917	8.3%	880,378,406	12.2%	N.A.		888,158,165	9.7%	3,733,500	

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia (2020)

Tabla 7.

Sistema Financiero Colombiano

Saldo de las principales cuentas por industria / Cifras en millones de pesos

Tipo de Intermediario	Febrero - 2020				
	Activo	Inversiones y Operaciones con Derivados	Cartera neta de créditos y Operaciones de leasing financiero ¹	Patrimonio	Utilidades
SALDOS					
Bancos	692,331,508	134,860,006	457,203,474	92,149,820	1,635,539
Corporaciones financieras	19,892,214	16,060,647	0	11,123,051	285,641
Compañías de financiamiento	12,341,240	364,782	9,919,792	1,512,845	19,326
Cooperativas financieras	3,890,236	192,596	2,993,714	1,017,614	24,139
TOTAL SECTOR ESTABLECIMIENTOS DE CREDITO	728,455,198	151,478,031	470,116,980	105,803,331	1,964,645
Sociedades fiduciarias	3,833,480	2,218,953	0	3,093,806	111,356
Fiducias	317,587,614	67,021,044	1,333,415	193,707,736	318,059
Custodia (AUC)*	210,114,776				
Recursos de la Seguridad Social	85,105,534	80,613,065	0	80,640,919	1,207,818
Fondos de inversión colectiva	68,738,095	49,206,249	0	68,632,205	349,505
Fondos de capital privado	16,294,440	10,621,494	524,695	13,696,178	102,398
Fondos de pensiones voluntarias	3,512,175	3,094,377	0	3,502,547	26,267
TOTAL SECTOR FIDUCIARIAS	705,186,113	212,775,184	1,858,110	363,273,390	2,115,403
Sociedades administradoras (AFP)	7,350,156	5,814,985	0	5,044,821	113,730
Fondo de Pensiones Moderado	212,867,952	207,727,239	0	208,044,798	-1,771,639
Fondo Especial de Retiro Programado	28,501,460	28,024,858	0	28,077,985	79,555
Fondo de Pensiones Conservador	27,419,754	26,884,049	0	26,950,620	115,846
Fondo de Pensiones de mayor Riesgo	17,622,256	17,242,224	0	17,357,278	-615,575
Fondos de pensiones voluntarias	21,804,812	19,758,946	0	21,516,488	-53,100
Cesantías (Portafolio Largo Plazo)	11,872,351	11,598,280	0	11,694,767	-126,048
Cesantías (Portafolio Corto Plazo)	6,595,533	2,816,145	0	6,582,201	14,099
TOTAL SECTOR PENSIONES Y CESANTÍAS	334,034,274	319,866,725	-	325,268,958	(2,243,132)
Sociedades Prima Media	779,778	658,984	0	419,863	69,100
Vejez	10,872,255	4,499,925	0	8,118,705	75,055
Invalidez	79,306	13,862	0	28,115	201
Sobrevivencia	189,118	18,132	0	9,585	232
Beps	261,158	226,891	0	261,158	2,411
TOTAL PRIMA MEDIA	12,181,615	5,417,793	-	8,837,425	147,000
Seguros de Vida	54,713,795	46,936,466	129,005	10,077,699	222,487
Seguros Generales	32,517,543	13,657,805	13,821	5,379,632	156,217
Soc. de Capitalización	824,610	412,050	18,707	168,341	265
Coop. de Seguros	1,559,959	765,977	0	298,168	-97
Fondos de pensiones voluntarias	297,286	258,581	0	292,893	1,262
TOTAL SECTOR ASEGURADORAS	89,913,193	62,030,878	161,532	16,216,732	380,134
Soc. Comisionistas de Bolsa de Valores (SCBV)	4,304,453	2,719,136	0	1,164,133	30,714
Soc. Bolsa Mercantil de Colombia (BMC)	40,741	11,610	0	23,419	958
Sociedades Administradoras de Inversión (SAI)	14,432	8,538	0	11,893	321
FICs admin. por SCBV	28,659,825	23,207,292	0	28,410,612	-310,750
Fondos de capital privado admin. por SCBV	4,776,358	2,935,461	735,419	4,081,790	154,928
Fondos Mutuos de Inversión (FMI)	620,859	453,516	0	6,436	4,756
Fondos de capital privado admin. por S.A.I.	902,990	462,668	0	859,067	8,487
Fondos de inversión colectiva admin. por S.A.I.	211,445	115,386	0	209,634	2,537
TOTAL SECTOR INTERMEDIARIOS DE VALORES	39,531,103	29,913,607	735,419	34,766,984	(108,049)
Proveedores de Infraestructura	79,564,573	60,779,149	-	1,676,259	47,602
Instituciones Oficiales Especiales (IOE)	79,282,689	38,115,404	34,598,675	32,290,464	1,435,953
Sociedades Especializadas en Depósitos y Pagos Electrónicos - SEDPE	45,159	1,635	-	24,622	(6,054)
TOTAL SISTEMA FINANCIERO	2,068,193,917	880,378,406	N.A.	888,158,165	3,733,500

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia (2020)

Estas cifras encuentran una correspondencia en los resultados acumulados del sector que al terminar febrero de 2020 se ubicaban en los \$2 billones, de los cuales \$1.6 billones corresponden

a las utilidades de los bancos que se explica en un 64% por el margen neto de intereses; en un 12.5% en ingresos por venta de inversiones y dividendos; en un 7.4% por valoración de inversiones y en un 4.6% proveniente de servicios financieros distintos de comisiones y honorarios (Superintendencia Financiera, 2020). Esta información permite observar la predominancia de los establecimientos de crédito en el sistema financiero colombiano, en particular, la importancia de las entidades bancarias para la generación de ganancias financieras, pero además para la realización de operaciones con derivados lo cual, se constituye en una característica central del proceso de financiarización (Lapavitsas, 2016).

Los mercados de derivados dependen de los bancos, particularmente de sus habilidades para la formación de precios y de sus capacidades organizativas. De hecho, los bancos son tan dominantes en los mercados de derivados que incluso son capaces de manipular el tipo de referencia para la formación de los precios de los derivados. El enorme crecimiento de los mercados de derivados refleja en parte el giro de los bancos hacia el comercio en los mercados financieros abiertos, lo cual es una de las tendencias fundamentales de la financiarización. (Lapavitsas, 2016, P.30)

Los datos presentados más arriba también permiten observar la fuente de las ganancias de los bancos. En general las cifras muestran que más de la mitad de las ganancias de los bancos colombianos viene dada por el margen neto de intereses que corresponde a la diferencia entre los intereses recibidos y los pagados por los pasivos, con una menor participación de rendimientos ligados a los dividendos y a los servicios financieros. Esta distribución particular de las fuentes de ganancia responde a la especialización de los bancos y al contexto institucional e histórico de cada país (Lapavitsas, 2016), por lo cual es preciso realizar una aproximación a los referentes históricos centrales de la banca en Colombia.

La constitución y consolidación del sector bancario en Colombia está ligada de manera inmanente al desarrollo de la banca central. Siguiendo a Lapavitsas (2016) esta afirmación tiene sentido en tanto es necesario un mercado monetario para el sistema crediticio y en general para que los bancos puedan desarrollarse más fácilmente.

Así pues, el desarrollo de la banca central en Colombia estuvo marcado por dos planes de asesoría e intervención que han sido denominadas la primera y la segunda misión Kemmerer. De acuerdo

con Sánchez, Fernández y Armenta (2005) en 1881 se crea el primer Banco Nacional por el gobierno de Núñez, el cual obligó a los bancos privados a recibir los billetes emitidos. Para este momento ya existían cuatro bancos en Medellín; siete en Bogotá; tres en la Costa Atlántica (Barranquilla y Cartagena); y uno en Cali, Bucaramanga, El Socorro y Neiva (Mora, Serna, y Rodríguez, 2011).

Siguiendo a Sánchez et al. (2005) la guerra de los mil días produjo un aumento importante de la emisión lo que ocasionó importantes problemas de inflación. A pesar de que se realizaron esfuerzos para regresar al patrón oro disminuyendo la oferta de billetes, se hacía necesaria una autoridad monetaria. De ahí, que con la Ley 60 de 1922 se dieran los lineamientos para la creación de un banco central. Es así, como la primera misión Kemmerer se inserta al país para el diseño de la legislación necesaria de esta institución emisora. Para 1923 con la ley 25 se da la creación del Banco de la Republica, que se ocupó hasta 1931 de mantener la convertibilidad del papel moneda a oro, siendo reducida su acción en cuanto al control de crédito y la moneda en circulación (Sánchez et al., 2005). Para Mora, et al. (2011) a partir de este momento se instaura en Colombia un nuevo sistema financiero basado en el mercado interno, especialmente en la producción cafetera y en la creación de vías de comunicación; y que restringía el ingreso al negocio bancario.

La segunda misión Kemmerer tiene origen en la depresión de 1929, la cual, había dejado perdidas de las reservas del oro, deflación y disminución de las actividades bancarias; como efecto de la salida de capitales. Esta vez, la misión trajo consigo un cumulo de reformas que contemplaban la ampliación de la junta del Banco y una menor rigurosidad del respaldo en oro de los billetes emitidos. Con un banco central en consolidación, la banca privada se desarrolló de la mano de los procesos de comercio e industrialización en el siguiente medio siglo, lo cual favoreció su segmentación por sectores económicos y en consecuencia la configuración de un sistema bancario que combinaba la banca universal con la especializada (Puig, 2007).

En 1982 se presenta una crisis importante para el sistema financiero colombiano ocasionada por prácticas corruptas, la recesión mundial y un esquema de regulación inadecuado. Esto llevo a procesos de iliquidez a muchas entidades que tuvieron que ser intervenidas por el Estado. En línea con Mora, et al. estas entidades fueron:

el Banco de Bogotá fue intervenido, pero continuó siendo privado; se cerró el Banco Nacional, se nacionalizó el Banco del Estado y se oficializaron el Banco de Colombia, el Banco de los Trabajadores, el Banco Tequendama y el Banco del Comercio, todo lo cual generó una pérdida de confianza del público en las entidades financieras. (2011, p.43)

La siguiente década, como se señaló al principio del apartado, estuvo marcada por la liberalización del sector. Para Mora et. al (2011) el ingreso de capitales extranjeros profundizó el mercado financiero y llevó a las entidades bancarias hacia un modelo de banca universal. “La banca privada se convirtió en el grupo bancario más importante y ocurrió la privatización de entidades oficializadas durante la crisis, la desaparición de los bancos mixtos y la aparición de los bancos hipotecarios” (Mora et. al, 2011, p.44).

Dos de los acontecimientos más relevantes en este punto son la venta del Banco de Colombia que “empezaría a evidenciar la pugna de los diferentes grupos económicos por consolidar su poder en este sector” (Murillo, 2009, p.88) y la transformación de Davivienda (Corporación de Ahorro y Vivienda) en banco comercial en respuesta al interés de importantes grupos financieros en este negocio. Para el 2006, “Davivienda compró al Banco Superior y se consolidó como uno de los bancos más grandes del país” (Murillo, 2009, p.90).

Entre 1990 y 2007 se realizaron 124 integraciones entre organizaciones del sector financiero. Veinte entre 1990 y 1996; cincuenta y cuatro entre 1998 y el 2000; seis entre el 2001 y el 2004 y 23 entre el 2005 y el 2007 (Cardona y Restrepo, 2012).

Para finales de la primera década del año 2000, la banca en Colombia se veía como un sector consolidado e integrado, del cual hacían parte 16 bancos (Murillo, 2009). Si bien, en la década anterior existían al menos el doble de entidades, es preciso rescatar los procesos de fusiones y adquisiciones, los cuales generaron mayor concentración en el sector. “Es así como el 72,4 % del sistema bancario se encuentra en manos de cuatro actores: Aval (28,7%), Bancolombia (20,8%), Davivienda (12,1%) y BBVA (10,9%) (Asobancaria, 2007)” (Murillo, 2009, p.96).

De acuerdo con Puig (2007) estos niveles de concentración de la banca están asociados a la necesidad de ganar competitividad respecto a la banca internacional en términos de márgenes de ganancia y amplitud del portafolio de servicios. En otras palabras, se trata de generar las condiciones organizativas más favorables para la acumulación financiera. Esa tendencia se ha

mantenido en la última década y se expresa a través de los conglomerados financieros que según la Superintendencia Financiera de Colombia son quince, siete con domicilio en Colombia y ocho con domicilio en el exterior. A continuación, se presenta su composición teniendo en cuenta las entidades con actividades financieras.

Tabla 8.

Conglomerados financieros domiciliados en Colombia y en el exterior

Domiciliados en Colombia	
Grupo Aval Acciones y Valores S.A.	Banco de Bogotá
	Banco de Occidente
	Banco Popular
	Banco AV Villas
	BAC International
	Corficolombiana
Grupo de Inversiones Suramericana S.A.	Provenir
	Sura Seguros, Tendencias y Riesgos
Grupo Bolívar S.A.	Grupo Bancolombia
	Banco Davivienda
Inversora Fundación Grupo Social S.A.S.	Seguros Bolívar
	Banco Caja Social
Cooperativa Médica Del Valle Y De Profesionales De Colombia Coomeva	Cooemeva Corredores de Seguros
	Bancoomeva
	Conectamos Financiera
	Fiducoomeva
Skandia Holding de Colombia S.A.	Skandia Pensiones y Cesantías
	Skandia Seguros de Vida
	Skandia Fiduciaria S.A
	Skandia Planeación Financiera S.A
	Skandia Valores S.A
Credicorp Capital Holding Colombia S.A.S.	Skandia Holding S.A.
	Credicorp Capital Colombia S.A.
	Comisionista de Bolsa
	Credicorp Capital Fiduciaria S.A.
	Credicorp Capital Holding Colombia S.A.S.
Domiciliados en el exterior	
Banco GNB SUDAMERIS	SERVITRUST GNB SUDAMERIS
	CORFI GNB SUDAMERIS

	BANCO GNB PERU
	SERVIVALORES GNB SUDAMERIS
	SERVIBANCA
	BANCO GNB PARAGUAI
Scotiabank	Colpatria
	BTG Pactual Colombia
	BTG Pactual Brasil
	BTG Pactual Chile
	BTG Pactual Perú
	BTG Pactual México
	BTG Pactual Estados Unidos
	BTG Pactual Reino Unido
	BTG Pactual China
	ITAU Brasil
	ITAU Estados Unidos
	ITAU Uruguay
	ITAU Argentina
	ITAU Chile
	ITAU Paraguay
	ITAU Colombia
	ITAU Inglaterra
	ITAU Francia
	ITAU Alemania
	BBVA Seguros Colombia S.A
	BBVA Valores
	BBVA Asset Management Sociedad Fiduciaria
	Old Mutual Seguros de Vida S.A.
	Old Mutual Pensiones y Cesantías S.A
	Old Mutual Fiduciaria S.A.
	Old Mutual Valores S.A.
	Credicorp Capital
	Credicorp Capital Fiduciaria
	ASB Valores
	Credicorp Capital Chile
	Servicios de Banca Reatil
	Banca Corporativa e Institucional

Fuente: *Elaboración propia a partir de Superintendencia Financiera de Colombia (2020)*

De esta forma, la concentración del sector financiero en Colombia puede también observarse en las cifras relativas a activos y ganancias de los establecimientos de crédito. La tabla que se presenta a continuación evidencia que en Colombia las entidades que concentran los activos y las utilidades financieras son cuatro de carácter nacional: Bancolombia, Banco de Bogotá, Davivienda y Banco de Occidente; y tres extranjeras: BBVA, Scotiabank Colpatria e Itaú Corpbanca Colombia S.A.

Tabla 9.

*Principales variables de los establecimientos de crédito
Cifras en millones de pesos*

Entidad	May-20			Resultados Acumulados
	Activo	Pasivo	Patrimonio	May-20
BANCOS NACIONALES				
BANCO DE BOGOTA	107.489.068	87.337.424	20.151.644	974.226
BANCO POPULAR	26.973.573	24.211.862	2.761.710	115.591
BANCOLOMBIA	191.478.123	164.312.212	27.165.911	838.176
OCCIDENTE	42.226.953	37.846.513	4.380.439	147.036
BANCO CAJA SOCIAL	16.109.406	14.154.899	1.954.507	92.921
DAVIVIENDA	109.292.376	97.728.165	11.564.211	256.833
BANCO AV VILLAS	15.148.508	13.542.932	1.605.576	63.959
BANCAMIA	1.853.311	1.458.782	394.529	9.276
BANCO W S.A.	2.096.235	1.521.069	575.166	19.492
BANCOOMEVA	4.310.718	3.793.349	517.369	14.091
BANCO FINANADINA	2.362.525	2.033.081	329.443	8.472
COOPCENTRAL	1.131.207	928.679	202.528	2.096
BANCO MUNDO MUJER S.A.	2.109.847	1.774.150	335.698	30.795
BANCO COMPARTIR S.A.	994.419	846.200	148.219	-9.106
BANCO SERFINANZA S.A.	2.180.013	1.894.979	285.034	14.555
Bancos Privados Nacionales	525.756.280	453.384.296	72.371.984	2.578.414
BANCOS EXTRANJEROS				
ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.	30.507.541	26.884.173	3.623.369	28.768
CITIBANK	11.929.852	10.254.137	1.675.716	264.717
GNB SUDAMERIS	29.117.188	27.020.478	2.096.711	116.284
BBVA	75.915.844	71.158.389	4.757.455	277.346
SCOTIABANK COLPATRIA	38.866.148	35.818.168	3.047.980	4.977
BANCO CREDIFINANCIERA	1.368.437	1.225.400	143.037	17.916
BANCO FALABELLA S.A.	4.437.309	3.813.902	623.407	37.325
BANCO PICHINCHA S.A.	2.877.017	2.447.344	429.673	-2.921
BANCO SANTANDER DE NEGOCIOS COLOMBIA	4.026.594	3.425.915	600.679	5.975
BANCO MULTIBANK S.A.	0	0	0	0
Bancos Privados Extranjeros	199.045.931	182.047.905	16.998.027	750.386

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia. Informe sobre las principales variables de los establecimientos de crédito a mayo 2020.

Esta aproximación contextual ha pretendido presentar un marco para la comprensión del estudio de caso. En particular ha establecido un hilo conductor entre neoliberalismo, financiarización y organizaciones bancarias en América Latina y especialmente en Colombia. A través de esa ruta se

mostró como la apertura económica derivada de la aplicación del Consenso de Washington brindó las condiciones institucionales y políticas para el tránsito de un modelo de acumulación basado en la producción a uno basado en las finanzas. Esto dejó claro que la intervención del Estado fue imprescindible para la expansión del sistema financiero y con él, la consolidación de la racionalidad neoliberal que en su contenido económico se centra en la creación y acumulación del valor. Esa intervención también dio cuenta de la importancia de las entidades bancarias dado que sin las garantías de regulación, normatividad, solvencia y liquidez que el Estado ha brindado a estos establecimientos, no hubiese sido posible la incorporación de las personas, los hogares y las empresas no financieras a la lógica y la dinámica de la financiarización.

6.3. Caracterización del caso: Un banco en Colombia

En el presente capítulo se presenta la caracterización de la entidad bancaria en Colombia donde se estudiará el papel de la contabilidad en los procesos de subjetivación de sus empleados. Como ya se ha indicado, en consideración del tamaño y la complejidad de la organización, así como la especificidad del problema de investigación; fue necesario limitar la indagación sobre el papel de la contabilidad a un Programa de Compensación Variable que opera en el conjunto de la organización. De esa forma, la caracterización del caso se realiza en dos niveles. El primero plantea el contexto organizacional y segundo, describe el programa estudiado.

Por consideraciones éticas y de confidencialidad se omiten los nombres propios, por lo cual, se hace referencia a la organización como “el Banco” y se ha denominado de forma general al programa: Programa de Compensación Variable -PCV-.

6.3.1. Contexto organizacional

“El Banco” es una de las entidades financieras más importantes en Colombia en la actualidad. Es un grupo económico consolidado en 2005 pero que tiene origen en un banco industrial constituido en 1945 y que, en 1997 se fusiona, con una entidad fundada en 1875, tras su privatización en 1994. Desde ese momento se han realizado múltiples fusiones y adquisiciones que hacen que “el Banco” tenga presencia a través de casi mil sucursales, agencias y oficinas en cuatro países incluido Colombia y 14 millones de clientes activos en el mundo, de los cuales 12 millones se encuentran en el territorio nacional (“El Banco”, 2019). En términos de su composición

accionara, “el Banco” cuenta con la participación mayoritaria de uno de los Holdings Financieros con domicilio en Colombia y una participación del 25% de inversionistas extranjeros. Es una entidad con participación en el mercado de capitales a través de la cotización de sus acciones en la Bolsa de Valores de Colombia y en la Bolsa de Valores de Nueva York. Esta expansión internacional está dada por su organización bajo el modelo de banca universal que le permite realizar constantes adquisiciones en el extranjero y con ello el acceso a los principales mercados de capitales del mundo.

En Colombia, “el Banco” tiene un amplio portafolio de productos y servicios asociados a la banca, es decir, de crédito, ahorro e inversión. Pero además realiza operaciones con leasing (arrendamiento financiero de activos como inmuebles, maquinaria, equipos de tecnología y vehículos), renting (administración y arrendamiento de flotas de vehículos), corretaje de bolsa (intermediación de valores, administración de recursos y asesorías), fiducia (administración de fondos de inversión empresarial, individual, y fidecomisos inmobiliarios) y asesoría financiera.

De acuerdo con cifras de la Superintendencia Financiera de Colombia, en el país, esta entidad contaba a junio de 2019 con casi 700 sucursales y oficinas físicas en 245 municipios a lo largo del país (desde Leticia en el Amazonas hasta Urumita en la Guajira) y su sede principal se encuentra en Medellín. Vale señalar que en la última década el número de establecimientos físicos de todas las entidades del país se ha reducido, principalmente por la digitalización de los productos financieros (Dinero, 2020).

Al cierre del 2019 “el Banco” es una entidad que muestra solidez financiera y operativa que se refleja en activos por valor 236 billones (7% más que en el 2018), un patrimonio de 28 billones y una utilidad el periodo de 3 billones, lo cual refleja un crecimiento del 24% con respecto al año anterior. Este incremento en la utilidad se explica por el crecimiento de los ingresos netos por intereses derivados de la ampliación de la cartera; mayores rendimientos de las inversiones y una disminución en el gasto asociado a la provisión y deterioro del riesgo de crédito. Todo lo anterior contribuyó a que la rentabilidad sobre el patrimonio cerrara en 58 puntos básicos por encima del indicador registrado en 2018 (“El Banco”, 2019).

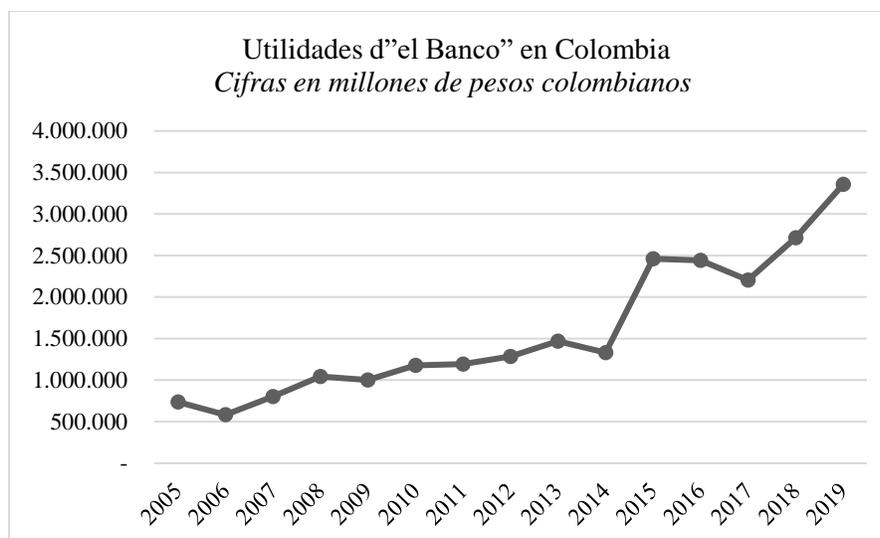


Figura 4. Utilidades de “el Banco” en Colombia

Fuente: *Elaboración propia a partir de los estados financieros publicados en los informes de Banco*

Las cifras contables y financieras de “el Banco” confirman la tendencia de crecimiento del sector y su importancia en la economía del país. Para Lapavitsas “La trayectoria de las ganancias financieras es quizás el aspecto más sorprendente de la financiarización y un fuerte indicio del cambio en el equilibrio entre la acumulación financiera y la real” (2016, p.278). La aproximación contextual mostro que en Colombia la actividad financiera tiene la misma participación porcentual y en algunos casos una mayor que las actividades de la administración pública. Esto evidencia un proceso de profundización financiera que si bien no es tan fuerte como en economías de países capitalistas avanzados si muestran un traslado cada vez mayor de las ganancias de la esfera de la producción a la esfera de circulación.

Siguiendo a Lapavitsas “Las ganancias de los bancos reflejan su papel esencial en la economía capitalista” (2016, p.172) al menos por tres razones. En primer lugar, el crédito permite acelerar la escala de las actividades y desarrollar otras. En segundo lugar, los bancos reportan rendimientos sobre inversiones que si no estuvieran depositadas serian dinero ocioso, de esta forma el capital se moviliza a través de la economía de manera más sencilla. Y, en tercer lugar, los bancos recopilan información económica agregada que les permiten tomar decisiones desde una perspectiva que posibilita realizar predicciones y orientar sus decisiones hacia los beneficios esperados. Esto por

supuesto, incentiva la especulación financiera y por ende la inestabilidad bancaria que habitualmente está relacionada con las crisis económicas (Lapavitsas, 2016).

Respecto a la estructura organizacional de “el Banco”, se puede indicar que en Colombia esta se encuentra compuesta por la presidencia y 10 vicepresidencias: riesgos, auditoría, jurídico y secretaria general, estrategia y finanzas, servicios corporativos, personas y pyme, medios de pago, empresas y gobierno, gestión humana, innovación y transformación digital; en las cuales trabajan alrededor de 22000 personas que se encuentran en cargos en cuatro niveles jerárquicos: estratégicos medios, tácticos, operativo profesional y operativo (“El Banco”, 2019).

De acuerdo con el Informe de Gestión del año 2018, el propósito central de la organización es contribuir a hacer realidad los sueños de los clientes, generando preferencia y satisfacción. En esos términos, la aspiración estratégica es “Ser el grupo financiero líder que marca tendencia, genera una experiencia superior para sus clientes, orgullo para sus empleados y valor para sus accionistas, de manera sostenible.” (“El Banco”, 2018, p.18). Su estrategia corporativa se basa en el crecimiento, la innovación, la excelencia y el alto desempeño, estos imperativos de acuerdo con “el Banco” son hábitos que indican un objetivo superior y que requiere de capacidades, proyectos, inversiones y renuncias.

La presentación de los productos y servicios financieros como vehículos para realizar todos los proyectos y alcanzar los sueños materializa la racionalidad neoliberal en su pretensión de igualar el acto del consumo y la adquisición de mercancías con la felicidad y la plenitud vital. Este discurso se fortalece en los esfuerzos del sector financiero por incorporar a las empresas no financieras, los hogares y los trabajadores en general al sistema. En el caso de “el Banco”, en el Informe del 2019 la entidad ubica dentro de sus prioridades impulsar la transformación industrial tecnológica y digital del país para potenciar la competitividad y la productividad; y avanzar en la inclusión financiera de personas y empresas a través del crédito. En adición se declara en alerta respecto a los cambios en el consumo que lo llevan a la digitalización de los productos y la generación de nuevas formas de trabajo (“El Banco”, 2019).

Como se ha indicado en la aproximación contextual lo propio del periodo reciente de la financiarización es la articulación del salario de los trabajadores al sistema financiero. Esta articulación se logra porque los bancos operan como intermediarios en el pago de los salarios, pero

sobre todo porque los hogares tienen que introducir sus ingresos al sistema a través del crédito que le permite acceder al consumo y a servicios que en otrora fueron considerados derechos tales como la educación y la vivienda digna. Siguiendo a Lapavistas

La financiarización de los hogares está asociada a la creciente desigualdad, pero también a la retirada de las provisiones públicas de un amplio abanico de servicios como la vivienda, las pensiones, la educación, la sanidad, el transporte, etcétera. En este contexto, el consumo de los trabajadores y otros individuos ha pasado a estar cada vez más privatizado y mediado por el sistema financiero. Los bancos y otras instituciones financieras han facilitado el consumo de los hogares, pero también han canalizado los ahorros hacia los mercados financieros, y han extraído de este modo ganancias financieras (2016, p.63).

Por eso no es de extrañar que, a través de objetivos como la inclusión financiera, que en principio aparecen como un aporte a la disminución de las brechas de desigualdad y pobreza, “el Banco” busque orientar sus decisiones estratégicas y en general su operación hacia la generación de valor y rentabilidad para incrementar el patrimonio y brindar confianza a los inversionistas. De esta forma la generación de valor como axioma principal de las finanzas toma centralidad en esta etapa de la acumulación neoliberal.

Bajo este marco, para “el Banco” son necesarios los empleados que obtienen resultados que superan el mínimo esperado y que actúan en línea con los valores corporativos, que incluyen la responsabilidad, el respeto y la cercanía. Así mismo, señala que su aporte al desarrollo social parte de inspirar, movilizar y potenciar al empleado en una cultura del alto desempeño, que busca crear valor compartido y alcanzar una mayor productividad.

También somos conscientes de que encontrar ese tipo de persona íntegra que vive sobre sólidos principios éticos, que vive los valores de nuestra organización y que alcanza resultados superiores solo es posible si acompañamos a cada talento, independientemente de su rol, en el fortalecimiento de su ser, su hacer y su saber (“El Banco”, 2018, p.116)

Este acompañamiento va desde el ingreso de los profesionales idóneos, pasando por su formación permanente, hasta “una evaluación constante del desempeño, que procura por el autoconocimiento y la conversación para el crecimiento de nuestros empleados.” (“El Banco”, 2018, p.116)

En términos de formación, “el Banco” busca mostrar que el mundo es cada vez más ágil y se requiere del aprendizaje continuo, la adaptación al cambio “y la pasión por crecer, como motor para la generación de valor con mayor velocidad” (“El Banco”, 2018, p.116).

Para “el Banco” conseguir resultados superiores implica también adelantar estrategias de compensación que motiven y reten el desempeño de los empleados. Dentro de estas estrategias se encuentra el Programa de Compensación Variable -PCV- que es foco de análisis en este trabajo y que se describe a continuación.

6.3.2. El Programa de Compensación Variable – PCV –

El PCV premia a los empleados por la creación de valor agregado a través de bonificaciones que se calculan teniendo en cuenta los resultados globales de “el Banco” y el cumplimiento de las metas estratégicas de cada vicepresidencia. En el Informe de gestión del año 2017, “el Banco” señala que este es un sistema que reconoce “la visión integral del negocio, el trabajo en equipo y la búsqueda de un crecimiento rentable, eficiente y sostenible” (“El Banco”, 2017, p.99).

A continuación, se presenta la forma en que se calcula la bonificación que reciben los empleados, de donde se desprende su estructura y sus reglas de operación. Estos elementos son tomados de información interna que ha sido proporcionada por algunas de las personas que fueron entrevistadas.

De manera general, la bonificación es el resultado de la siguiente fórmula:



Figura 5. Fórmula para el cálculo de la bonificación

Fuente: *Elaboración propia a partir de mapa de procesos PCV actualizado a octubre de 2017*

La generación de valor se mide así:

Utilidad – Rentabilidad mínima esperada;

donde:

*Rentabilidad mínima esperada = Patrimonio ajustado * Costo de capital;*

donde:

a. *Patrimonio ajustado = Patrimonio - Good Will - Dividendos decretados + Capitalizaciones*

b. *Costo de Capital⁴ (Ke) = Rf + βaj (Rm – Rf);*

donde:

Rf = Tasa libre de riesgo (Promedio de 6 meses de los rendimientos del bono del Tesoro Americano a 10 años en términos nominales)

βaj = Beta ajustada (Promedio de 30 años de la rentabilidad de “el Banco”)

Rm = Rendimiento del mercado (Promedio de 2 años de la correlación entre los rendimientos en la Bolsa de Valores de Nueva York y el rendimiento del índice S&P500.)

De esta forma, se considera que se está generando valor cuando la utilidad es mayor a la rentabilidad mínima esperada; es decir, si se obtienen utilidades que representan un rendimiento del capital utilizado por encima de su costo; entonces, hay generación de valor.

Por su parte, las metas estratégicas se miden a través de tableros de indicadores que muestran su cumplimiento para “el Banco” en Colombia y para el conjunto de la organización. En otras palabras, a cada meta u objetivo de la planeación estratégica se le asignan un conjunto de indicadores que son medidos y controlados a lo largo del año de manera separada, en el caso de Colombia; y de forma conjunta, para la totalidad del grupo económico. Estas metas son formuladas por la Junta Directiva cada tres años y deben ser relevantes para los accionistas.

Vale señalar, que cada vicepresidencia es responsable de ciertas metas estratégicas, por lo cual, “el Banco” puede determinar un nivel de cumplimiento general para cada una de estas áreas del

⁴ Es calculado mediante el modelo CAPM (Capital Asset Pricing Model) para establecer la relación entre el riesgo y el rendimiento

negocio. Algunos indicadores que fueron medidos durante el 2018 fueron: nivel de desempeño; eficiencia financiera; relación consumo/ ingresos operacionales; ingresos por innovación; apetito de riesgo; gestión de requerimientos; disponibilidad de servicios; índice de digitalidad y reputación. El resultado de cada indicador es comparado con la meta para determinar el porcentaje de cumplimiento.

Relacionadas con esta estructura, el PCV cuenta con un conjunto de reglas determinadas por la organización y comunicadas a los empleados, algunas de las más relevantes se enuncian a continuación:

- a. Las bonificaciones no son constitutivas de salario.
- b. Para acceder a la bonificación el empleado debe estar vinculado a la organización al corte del periodo de medición, en esos términos, si alguien se retira o es despedido antes de finalizar el periodo pierde el derecho a la bonificación.
- c. Para que haya lugar a la bonificación, el cumplimiento de las metas estratégicas se debe ubicar entre el 50% como valor mínimo y el 120% como máximo. Esto implica que el bono puede aumentar en un 20% o disminuir en un 50% de acuerdo con la construcción de valor.
- d. La compensación variable tiene un monto máximo de seis salarios al año.
- e. La bonificación se paga 70% en efectivo y 30% en un fondo institucional de pensión voluntaria en el cual el empleado tendrá que mantener los recursos por tres años independientemente de que se mantenga o no en la organización.

Este último punto llama especialmente la atención puesto que “el Banco” expresa que su intencionalidad para restringir temporalmente la entrega del 30% de la bonificación es “que los empleados se sientan dueños de la organización y estén comprometidos con resultados sostenibles” (2014, p.109). De manera que el PCV se convierte en orientador de la estrategia corporativa y en parte central del régimen de beneficios que busca alcanzar niveles superiores de desempeño para contribuir al logro de los objetivos corporativos, al tiempo que propicia el desarrollo de los empleados como personas y profesionales, consiguiendo su satisfacción en la entidad (“El Banco”, 2010).

Es importante señalar que existe dentro de la estructura organizacional una gerencia especializada en los temas de compensación y gestión de desempeño que hace parte de la Vicepresidencia de Gestión Humana. Sin embargo, es la Vicepresidencia Financiera, en particular, la Gerencia de Control Financiero, la encargada de estimar y calcular tanto la generación de valor como el bono a distribuir entre los empleados. De acuerdo con la descripción del proceso, las actividades que realiza la gerencia son las siguientes:

- a. Recibir la siguiente información del área de contabilidad: Estados Financieros bajo contabilidad Full IFRS en donde se encuentra el detalle de utilidad neta, patrimonio contable y capitalizaciones a nivel de Holding y Compañía; archivo con la utilidad por compañía, que da cuenta de utilidades después de eliminaciones u operaciones recíprocas de cada una de las empresas que conforman el grupo; TRM promedio acumulada del período y de cierre del mes, necesarias para reexpresar en las cifras del patrimonio y el estado de resultados; detalle de la participación del grupo en inversiones en subordinadas, el cual es usado para determinar el patrimonio de cada país; e información de los dividendos decretados.
- b. Calcular la generación de valor.
- c. Estimar la generación de valor trimestralmente.
- d. Verificar y aprobar el cálculo de la generación de valor.
- e. Enviar el cálculo a la gerencia de compensación, la cual comunica los resultados de manera trimestral y anual.

Cualquier cambio en el PCV propuesto desde la Vicepresidencia Financiera o la Vicepresidencia de Gestión Humana debe ser revisado y aprobado por la Alta Dirección de la Vicepresidencia Financiera y la Junta Directiva.

De acuerdo con la Gerencia de Compensación el programa tiene tres ejes transversales: el desempeño de “el Banco”, el cliente y el empleado. En términos del desempeño de “el Banco” se trata de incentivar la generación de valor; utilizar indicadores que sean relevantes para los distintos cargos desde su aporte a la creación de valor y desarrollar indicadores que entiendan la realidad del negocio y la alineación a la estrategia corporativa. En términos del cliente se busca colocar sus intereses en el centro; incentivar la construcción de relaciones de largo plazo y brindar una experiencia distintiva. Y en términos del empleado se fomenta el alto desempeño de los equipos;

se reconoce y se premia proporcionadamente el desempeño de excelencia; y se establece una gestión más cercana del empleado y los grupos de trabajo.

Respecto al origen del programa es posible señalar que el PCV se crea en 2002 con la puesta en marcha de un proyecto piloto de remuneración variable a partir de la medición de creación de valor para el accionista. Con este esquema se pretendía estimular el desempeño de los ejecutivos a partir de una compensación que dependía de los resultados financieros. De esta forma “el Banco” buscaba “la mejor alineación entre los intereses de los accionistas y la gestión del equipo administrativo y comercial de “el Banco” y cada uno de sus miembros” (2002, p.15); a la vez que implementaba un nuevo modelo de evaluación de sus resultados.

Así, con los elementos de nuestro sistema de medición de la gestión financiera, los resultados pueden evaluarse, ya no sólo a través de la simple evolución entre el tamaño aritmético de las utilidades a cierre de ejercicio, si no bajo los criterios de eficiencia del uso del capital en los negocios existentes y del mayor valor creado a partir del capital adicional requerido por los negocios nuevos (“El Banco”, 2002, p.15).

En adición, algunos de los entrevistados manifestaron que el origen del programa se relaciona con la necesidad de brindar un reconocimiento a los empleados administrativos que no se encontraban dentro de la negociación colectiva liderada por el sindicato y que por lo tanto no accedían a los beneficios que de allí se derivaban. En palabras de una de las personas entrevistadas

(...) “el Banco” lo impulso porque quería hacer que los empleados de la parte administrativa sintieran que son relevantes para la organización porque a nivel salario “el Banco” no es tan competitivo como otras empresas. Entonces uno si lo ve como una extensión del salario que hace que uno se sienta muy nivelado ... entonces es como eso. Como esa forma que dice la teoría “Gracias señor empleado porque has contribuido con todos los propósitos de este año”. Pero yo lo veo un poquito más como un estímulo económico de retención del empleado. (Entrevistado 4, p. 7 - 8)

También es posible establecer una relación entre la creación del programa y el contexto de ese momento, particularmente con las exigencias regulativas. Y es que, a principios del año 2002, la todavía existente Superintendencia Bancaria de Colombia emitió la Circular Externa 11 y la Carta Circular 31 como una aproximación a los Acuerdos de Basilea I. El primer documento se configura

como un instructivo que determina los criterios mediante los cuales las entidades financieras debían evaluar y controlar el riesgo de crédito, que, según la Superintendencia, era la principal forma de supervisión bancaria. Además, señala que los Sistemas de Administración del Riesgo de Crédito (SARC) debían ser remitidos a esta entidad al momento de su creación, así como cuando sufrieran alguna modificación. Asociada a estas disposiciones se sumó la Carta Circular que estableció los plazos para que las organizaciones desarrollaran e implementaran los SARC así como las fases que debían seguir en su creación. De manera general, la primera fase requería de la elaboración de un documento que indicara las políticas para la administración del riesgo; la estructura organizacional disponible para esa administración; las metodologías desarrolladas para su medición; las condiciones tecnológicas y de información; y los procesos de auditoría del sistema. La segunda fase, estaría centrada en la finalización del proceso de compilación de información histórica y la adecuación de los programas informáticos para la medición y control del riesgo. Y en la última fase, las entidades deberían iniciar las mediciones a través de las metodologías desarrolladas.

Esta preocupación por el control y la administración del riesgo de mercado se encuentra en la lógica de la tendencia que en términos de regulación se ha adoptado en la financiarización, que en palabras de Lapavitsas (2016) se denomina regulación conforme a mercado y que se ha centrado en influir en los balances de los bancos, en especial, en los pasivos, para adecuar el capital propio y garantizar la solvencia de las instituciones financieras.

El ascenso y consolidación del concepto de riesgo en el análisis de la banca, junto con el aumento de la sofisticación técnica de su medición, ha sido fundamental para la regulación conforme a mercado (...) Los cambios regulatorios en los sistemas de contabilidad, incluyendo la valoración a precios de mercado, han reforzado la práctica de medir continuamente el riesgo de los balances de los bancos de forma cuantitativa a fin de determinar los niveles necesarios de capital bancario. (Lapavitsas, 2016, p.397)

Este tipo de regulación está en consonancia con las recomendaciones de Basilea I que proponía a los bancos establecer un porcentaje del capital para respaldar el riesgo de crédito asociado a los activos, lo cual implicaba el desarrollo de modelos para calcular el riesgo asociado a posibles pérdidas (Lapavitsas, 2016).

Como se mostró, el riesgo de mercado es una variable de relevancia en las mediciones que se desarrollan en el marco del PCV y en la definición del mismo “el Banco” lo plantea de forma explícita:

Consciente de la importancia que resulta la optimización del capital, la creación de valor para el accionista y el mantenimiento de un adecuado nivel de solvencia, [“el Banco”] ha desarrollado un marco de políticas, principios y metodologías que permiten evaluar la relación riesgo - retorno en la toma de decisiones. [El PCV] es el sistema adoptado que involucra la valoración del riesgo, su relación con la rentabilidad facilita la definición de precios y constituye la base de la remuneración. La prudente y equilibrada política de asignación de capital adoptada por [“el Banco”] para valorar el riesgo está orientada a cubrir principalmente las pérdidas inesperadas que pudieran originarse de los riesgos a los que estamos expuestos, especialmente al riesgo crédito por ser este el principal factor de riesgo inherente a la actividad bancaria (“El Banco”, 2004, p.15).

Entonces, es posible encontrar un vínculo entre la exigencia del establecimiento en un SARC que es realizada por la Superintendencia Bancaria en 2002 a las instituciones financieras y la creación de este programa que además de vincularse a las estrategias de remuneración y gestión del desempeño; posibilita la medición de la creación de valor para el accionista y el control del riesgo de mercado. Así lo reconoce “el Banco” al expresa que un “Efecto también importante del sistema, ha sido acelerar la preparación que esta Organización debe tener con motivo del cambio de las normas que sobre capital regulatorio enfrentará el sistema financiero en los próximos años.” (p.15, 2004).

A solo un año de su implementación, “el Banco” reconoce en su informe del año 2003, la centralidad de este programa para el mejoramiento de los resultados, la alineación de las conductas de la administración con los intereses de los accionistas y la introducción de una cultura de gerenciamiento bancario que basa la evaluación de la gestión administrativa en la creación de valor (“El Banco”, 2003).

El PCV también se convirtió en un mecanismo útil para instaurar cierta racionalidad. De acuerdo con “el Banco” el programa introdujo en las actividades de administración cotidianas, conceptos como “el nivel de rentabilidad mínima aceptable, el equilibrio entre el riesgo asumido

y el retorno esperado, y la convicción de que el capital es un recurso escaso cuya asignación de uso debe someterse al mayor rigor analítico” (2004, p.15). Para “el Banco” (2004) esto se vio reflejado en mejores indicadores de rentabilidad del patrimonio y de los activos, derivados de una estructura del balance más sólida. A la vez, que ganaba estabilidad en los niveles de riesgo y en los indicadores de eficiencia.

En los años siguientes se incorporaron más empleados al programa. Para el 2005, el PCV incluyó 307 empleados, cubriendo a un total 1337 personas. Además, se consolidó como parte del estatuto de beneficios de los empleados del mapa de cargos profesionales que no hacían parte de la convención colectiva que acababa de suscribirse con los cargos operativos. En el año 2007, se incorporaron los ejecutivos de negocios especializados como leasing, fiduciaria, factoring, entre otros. En 2009, 4406 trabajadores hacían parte del programa y en 2010 alrededor de 5034 (“El Banco”, 2005; 2007; 2009; 2010).

Los siguientes gráficos presentan algunas cifras de los últimos cinco años que son relevantes para entender la importancia del PCV de “el Banco” en Colombia. La figura numero 6 muestra el monto de las bonificaciones que se entregan en el marco del programa con relación al total de erogaciones por salarios y beneficios a empleados. Se evidencia de manera general que esta cifra presenta una tendencia creciente. En el 2019 está cercana a los \$500.000 millones y representa el 16% del total de los costos y gastos salariales de este año.

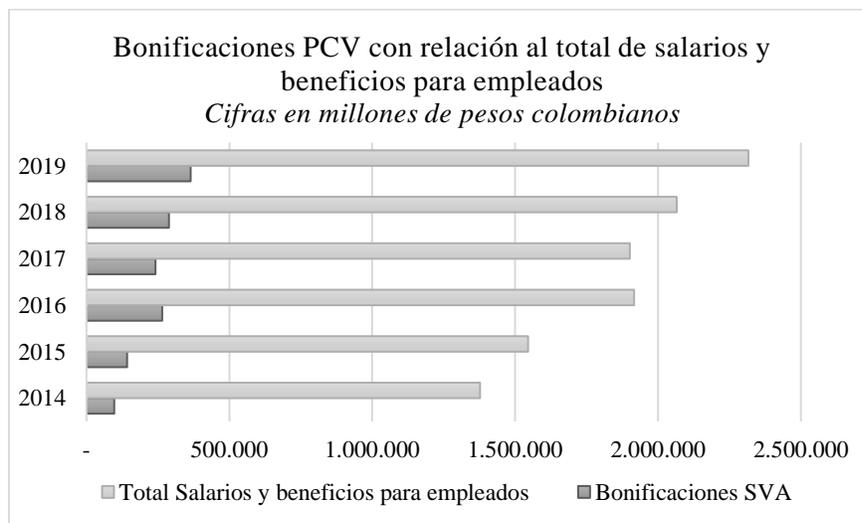


Figura 6. Bonificaciones PCV con relación al total de salarios y beneficios para empleados. Cifras para “el Banco” en Colombia.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los estados financieros y sus notas publicados por “el Banco” en los informes anuales.*

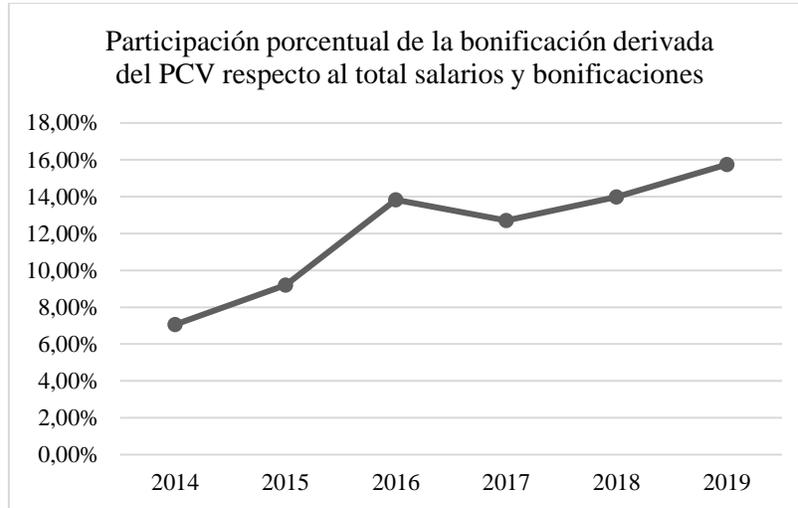


Figura 7. Participación porcentual de la bonificación derivada del PCV respecto al total salarios y bonificaciones. Cifras para “el Banco” en Colombia.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los estados financieros y sus notas publicados por “el Banco” en los informes anuales.*

Al 2019 este programa se mantiene vigente para los empleados en cargos de analista o superior, así como para aquellos que ocupan cargos operativos en la dirección general.

7. Resultados y Discusión

En el presente apartado se dan cuenta de los resultados y la discusión de los mismos, derivada del análisis de contenido realizado a Informes de Gestión; Informes Sociales e Informes de Gestión Empresarial y Responsabilidad Corporativa en el periodo 2002 – 2019; así como a las transcripciones de 11 entrevistas realizadas a empleados de “el Banco”. A partir de dicho análisis se señalan, en un primer momento, las características de la organización que corresponden con aquellas asignadas a la empresa neoliberal; las formas de gobierno de la contabilidad que se expresan a través del PCV; y tipos de subjetividades derivadas de los procesos de subjetivación que se dan al interior de la organización y que esta promueve. Vale resaltar, siguiendo a Rose, O’Malley y Valverde (2012) que, dada la perspectiva de análisis desde la gubernamentalidad, el trabajo no pretende realizar tipificaciones ideales, sino más bien, un mapeo de las racionalidades y tecnologías neoliberales. Entonces, las categorías y subcategorías son necesarias para el análisis, pero no desconocen las relaciones y tramas que se tejen entre las racionalidades, las formas de intervención en la conducta y los rasgos de la subjetividad. En un segundo momento, se presenta la discusión de los resultados. Allí se establecen relaciones con los planteamientos y las conclusiones de los trabajos más representativos dentro de los antecedentes de esta investigación.

7.1. Resultados

7.1.1. Características de la empresa neoliberal

El neoliberalismo como racionalidad estructura todos los espacios de la vida social mediante ciertos discursos y prácticas que efectúan el gobierno y presentan a la empresa como el modelo de subjetivación por excelencia, es decir, el modelo para que el hombre efectúe sobre sí las transformaciones constantes que demanda el movimiento permanente del capitalismo. En el análisis realizado, se encontraron ciertas características en la empresa contemporánea que responden a la razón de mundo de la sociedad neoliberal. Estas características incluyen su definición como un conjunto de empresas de sí; la creación de valor como objetivo central, el rendimiento superior como imperativo de la acción, nuevas formas de trabajo y un discurso basado en la igualación del consumo con la felicidad.

7.1.1.1. Discurso que iguala consumo con felicidad

La empresa contemporánea presenta los bienes que produce o los servicios que presta como eslabones para alcanzar una vida plena y feliz. Entonces se iguala el acto del consumo con el último estadio de felicidad que la sociedad y los sujetos que la conforman, pueden alcanzar. En el discurso que “el Banco” difunde a través de sus informes esto es observable. “El Banco” se declara comprometido con los sueños de las personas, tanto clientes como empleados, y con la realización de sus proyectos de vida. “Somos un grupo financiero latinoamericano que apoya los sueños de las personas (...) Porque no es lo mismo prestar servicios financieros que apoyar la construcción de proyectos de vida, queremos asumir una nueva perspectiva.” (“El Banco”, 2011, p.5). “¿Quiénes somos los bancos, sino esos actores sociales que permitimos el cumplimiento de los sueños de la gente?” (“El Banco”, 2011, p.9). “Convertimos sueños en realidad” (“El Banco”, 2013, p.47). “Somos el puente entre los sueños y la realidad” (“El Banco”, 2016, p.65). “Somos una organización que contribuye a hacer realidad los sueños de las personas.” (“El Banco”, 2017, p.13). “En el 2019 continuaremos contribuyendo a hacer realidad nuestro propósito: impulsar los sueños de las personas.” (“El Banco”, 2018, p.8). También puede evidenciarse esta narrativa en las comunicaciones que “el Banco” envía a sus empleados. A continuación, se transcribe una de estas comunicaciones internas a propósito del PCV:

A través de nuestro modelo de compensación conectamos a nuestros empleados con las posibilidades, aquellas que hacen que tus sueños estén más cerca de ti. El [PCV] más que una estrategia de compensación variable es una filosofía de gestión que sirve como direccionadora de esfuerzos organizacionales que le garanticen a [“el Banco”] mejores prácticas, rentabilidad adecuada, competitividad nacional e internacional y la alineación de los intereses de los empleados con los del accionista, contribuyendo con tus sueños (“El Banco”, Información interna).

Al indagar a los entrevistados respecto a la importancia que creen “el Banco” les otorga a sus empleados, algunos de ellos manifestaron lo siguiente: “Mucha. Yo creo que mucha [importancia]. De ahí, la misma compensación variable y el conjunto de beneficios que nos ofrecen.” (Entrevistado 6, p.2); “Mucha, mucha, mucha ... he sido afortunada y le doy gracias a Dios de que

me tenga en esta compañía porque cualquier cosa que yo necesite la empresa está dispuesta a brindármela” (Entrevistado 9, p.3);

(...) pues yo diría que bastante [importancia], a conveniencia propia pues ... pero yo diría que se preocupa por su talento y por mantenerlo bien, motivarlo (...) darle como oportunidades de desarrollarse y todo eso. Entonces yo creo que le da un valor alto, la verdad. (Entrevistado 7, p. 4).

En esos términos, para los empleados trabajar en la organización representa “Estabilidad económica, la posibilidad de formarme, de terminar la carrera, de tener casa” (Entrevistado 6, p.1); “una real oportunidad que vos valoras diariamente por cómo te tratan en términos generales, porque te tratan bien, por el salario y claramente por la bonificación y los beneficios ... lo no obligatorio ... entonces se siente muy bien.” (Entrevista 7, p.13).

De esta manera el discurso organizacional que iguala el consumo con la felicidad logra permear los imaginarios de los empleados dado que equipara el cumplimiento de los sueños con un mayor ingreso. En el caso de los clientes, este discurso se difunde colocando el acceso de productos financieros como el vehículo que permite el incremento del consumo y la acumulación. Esto está en línea con los preceptos del mercado neoliberal que ponen en el centro de la vida a la mercancía (Dufour, 2007). Así, se configuran formas de pensar y de vivir en las cuales todos los deseos pueden ser satisfechos con la adquisición de un objeto.

7.1.1.2. Creación de valor como objetivo superior

A lo largo de la revisión realizada de los Informes, se encuentra de manera manifiesta que el objetivo central de “el Banco” es la creación de valor. “La organización ha basado su estrategia de largo plazo en la creación permanente y creciente de valor, como una forma de mantenerse atractiva para los inversionistas, capaz de satisfacer las cambiantes necesidades de los clientes” (“El Banco”, 2005, p.17). “Mantenemos nuestra estrategia de fortalecimiento regional, pero como siempre, ella está subordinada al objetivo fundamental de la creación de valor, que determina la búsqueda de la estabilidad institucional.” (“El Banco”, 2008, p.12). “En el [Banco], nuestras decisiones y acciones están encaminadas a crear valor” (“El Banco”, 2019, p.5).

La creación de valor como objetivo superior expresa la racionalidad neoliberal dentro de la organización, ya que marca tanto los fines como los medios propios de la gestión del capital. De esta manera la financiarización como herramienta del neoliberalismo permea a la empresa hasta sus entrañas, colocando en el “centro de la actividad económica la rentabilidad del capital y la remuneración de los acreedores y accionistas” (Dumenil y Levy, 2007, p.21)

Este objetivo es mucho más abarcador que la maximización de la utilidad dado que incorpora la necesidad de lograr procesos eficientes, rentabilidad y crecimiento, lo que demanda una perspectiva en la gestión mucho más amplia. Dicha perspectiva se encuentra recogida en los pilares estratégicos de “el Banco” que demarcan la ruta a seguir para alcanzar dichos propósitos. “Excelencia operacional y tecnológica / Experiencia superior del cliente / Innovación / Cultura humanista y alto desempeño/ Crecimiento rentable y sostenibilidad (...)” (“El Banco”, 2016, p.20).

Para los empleados estos propósitos son claros. Cuando se indaga respecto a sus imaginarios sobre los objetivos de “el Banco”, las personas plantean: “En primer lugar, la rentabilidad. “el Banco” es una entidad con ánimo de lucro que está orientada a generar rendimientos a sus accionistas” (Entrevistado 6, p.2). “(...) los objetivos de “el Banco” son generarles rentabilidad a sus socios. Olvidate. Permanecer en el tiempo. Ganar todos los días más plata. Eso es una empresa. (...) es rentabilidad, es darles a los socios, es crecer económicamente” (Entrevista 5, p.5)

(...) la mayoría de “el Banco”, en general lo que busca es la eficiencia, no solo la operativa (...) la operativa también trae eficiencia económica. Entonces “el Banco” está muy orientado a la eficiencia porque en términos de ratio, en términos relación costo operacional – ingreso operacional, es uno de los bancos más ineficientes de toda Colombia. Eso es lo que muestran en estudios. (Entrevistado 4, p.2 -3).

El objetivo número uno desde lo que es una empresa es generar rentabilidad y platica, es posicionarse como el número uno, ese es el objetivo de la empresa (...) Entonces es posicionarse y ser el más rentable, y ser el mejor pero también llevando valor, generando un crecimiento, un impacto. Y esto sobre todo los últimos años que han definido como el esfuerzo y lo ves en los equipos de trabajo, de entregar soluciones buenas. (Entrevistado 7, p. 2-3).

Cuando las personas tienen claros los propósitos de la organización y estos han sido incorporados a las tareas cotidianas; el empleado alinea sus intereses con ese objetivo y se hace responsable por su cumplimiento.

Digamos que son muy importantes [(los objetivos)] primero, porque es lo que nosotros tenemos que garantizar. Es muy chévere pero los objetivos estratégicos de la organización se escalan a diferentes niveles, entonces de alguna u otra forma el macroobjetivo, el superobjetivo declarado por allá, que parece como la carta de presentación, te llega a vos en objetivos personales, entonces, muchas veces si uno coge conciencia de eso o los ves más tangibles en tu día a día, entonces se vuelven super relevantes. En ese sentido, nosotros como establecemos nuestros objetivos en función de los declarados por la organización, les vemos sentido, los entendemos y más o menos sabemos pa donde va el negocio, pa donde va la industria y tratamos de alinearnos a eso (Entrevistado 7, p.4)

En esos términos, avanzar en el compromiso y orgullo de los empleados es requisito indispensable para alcanzar la generación de valor como objetivo central de “el Banco”, en la medida que este requiere de eficiencia y rentabilidad. Así lo entiende uno de los entrevistados:

(...) yo diría como toda empresa ser rentable (...) segundo, tener a los empleados contentos, tercero, los empleados contentos generan clientes contentos. Entonces si “el Banco” es generoso y forma a sus empleados, eso se ve reflejado en los clientes (...) si yo estoy contento en la empresa voy a trabajar bien, es muy importante para mí tener la estabilidad y la tranquilidad. (Entrevistado 8, p.2)

Bajo este marco, el rendimiento superior se configura en imperativo de la acción organizacional. Se trata de inducir a todas las personas a hacer más y hacerlo mejor. Esta es la premisa que dirige la acción de las personas. Así lo ejemplifica uno de los entrevistados:

(...) nosotros tenemos un gerente nuevo. Mi jefe de sección le dijo: “Estos son los indicadores: 99%, decimos que estamos muy bien”. Él decía: “No, es que la calidad tiene que ser del 100%” siempre dentro de ese mundo empresarial es como hay que dar siempre más, entonces si este mes dimos 99%, entonces subamos a 99.1, siempre está esa perspectiva del más y cada vez mejores. (Entrevistado 1, p.3)

7.1.1.3. Rendimiento superior como imperativo de la acción organizacional

Consistente con la creación de valor como objetivo superior, para la empresa neoliberal el rendimiento superior es imperativo de la acción organizacional. “el Banco” entiende la gestión de las personas como un factor crítico para la generación de valor, en tanto que a partir de su desempeño se alcanzan y se superan las metas propuestas. De ahí que se preocupe por la implementación de estrategias que permitan alcanzar a sus empleados cada vez un mejor desempeño.

Una de estas estrategias es el PCV que permite entonces potenciar el rendimiento superior de las personas manteniendo siempre en el horizonte la creación de valor.

Consciente de la importancia que resulta la optimización del capital, la creación de valor para el accionista y el mantenimiento de un adecuado nivel de solvencia, [“el Banco”] ha desarrollado un marco de políticas, principios y metodologías que permiten evaluar la relación riesgo - retorno en la toma de decisiones. El [PCV] constituye el sistema adoptado que involucra la valoración del riesgo, su relación con la rentabilidad facilita la definición de precios y constituye la base de la remuneración. (“El Banco”, 2010, p.270).

Toda la estructura del programa está basada en el cumplimiento de las metas estratégicas trazadas para la generación de valor. Pero, además, dicho cumplimiento es satisfactorio solo cuando se alcanzan resultados por encima de lo esperado, es decir, no es suficiente solo con cumplir las metas totalmente, sino que deben ser superadas por encima del 100%. A eso se refiere el rendimiento superior. Al respecto “el Banco” plantea: “Nuestras decisiones están orientadas por la generación de valor, premiamos resultados sobresalientes más allá de lo mínimo esperado, para cuidar nuestra ventaja competitiva y asegurar la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.” (“El Banco”, 2018, p.18).

Así pues, el rendimiento superior viene dado en primer lugar por la “estrategia de compensación que nos permite motivar y retar el alto desempeño (...) logrado bajo una valoración que promueve la construcción y control de metas que enriquecen el presente y futuro de la organización” (“El Banco”, 2018, p.116). A continuación, una de las consideraciones de los entrevistados al respecto:

(...) el cambio en la metodología de valoración de los empleados es: antes usted se sentaba con su jefe y evaluaba los puntos básicos: “¿Usted cumple con sus metas? ¿Es respetuoso? ¿Usted es comprometido? ¿Usted hace las cosas con calidad y oportunidad?” Siempre va y eso se mantiene. Pero le agregaron dentro de la valoración, que usted tiene que hacer dos objetivos. Durante el año aparte de lo que usted tiene que hacer, tiene que hacer algo más, para que usted pueda ser valorado bien y eso se va para [PCV]. (...) No es suficiente que hagas bien lo que siempre haces. Hay que dar más. (...) inclusive el viernes me evaluaron con los objetivos que me había comprometido, ya para este próximo año, me toca comprometerme con más. (...) No es suficiente con que vos hagas lo tuyo bien, hay que dar más. (Entrevistado 2, p.3)

En segundo lugar, el rendimiento superior se consigue al comprometer y responsabilizar al sujeto de manera más sutil. Es decir, cuando además de los incentivos monetarios, los sujetos dirigen su acción de manera inconsciente hacia los objetivos organizacionales porque los consideran propios dado que posibilitan su propio crecimiento y desarrollo. Para Bedoya esto es lo propio del

(...) gobierno del presente [que] quiere hacer que todas las personas sientan la vida como su propio capital y que, por tanto, comprometan la totalidad de su ser en su actividad profesional (...) el recurso a la realización de sí termina movilizándolo el deseo y haciendo que el empleado trabaje comprometiéndolo toda su existencia y su deseo en ello. De esto se sigue que la sensación de alienación es eliminada, pues se obedece al propio deseo (...) (2018, p.287).

Yo digo que uno se mata mucho en “el Banco” porque hay mucho trabajo, es demasiado el trabajo y hay áreas que son más pesadas que otras, de mucho estrés. En este caso en la que yo estoy, es mucho estrés porque es algo legal, entonces es de mucha responsabilidad, pero yo digo que a uno no le pesa, a mí no me ha pesado como sacrificarme más, como darle más (Entrevista 10, p.6).

“En mi área se enfocó mucho, tiene que ser un objetivo de cara al área para mejorar tu rendimiento o mejorar un proceso, y otro de cara a la persona, “porque nosotros estamos buscando formar a las personas”” (Entrevistado 3, p.4). Este último enunciado que hace referencia a un planteamiento de

la empresa también resalta que el crecimiento y desarrollo de los empleados es una prioridad en la gestión de los empresarios de sí mismos. Además, dado que la evaluación de los objetivos no se limita al cumplimiento al 100% sino que marca como meta el 120%, orienta al sujeto a dar siempre más de lo que le es exigido. Esto, no es mal valorado por el sujeto, por el contrario, encuentra un aliciente, una posibilidad que lo reta, que lo impulsa a ser mejor. De manera que el crecimiento es una característica importante de la empresa, que ahora ha sido trasladada al sujeto. Por ello, este valora las posibilidades que en este sentido la empresa propone.

(...) uno de todas maneras está siempre en evolución, de todas maneras hay un crecimiento (...) hay un sentimiento común en “el Banco” desde el presidente anterior (...), de ponerle el alma al banco, entonces eso se bajó a todos los jefes y entonces las personas se ve que hacen un esfuerzo por mejorar en todos sus temas (...) uno por el simple hecho de ser una persona, un humano, uno siempre quiere escalar, uno siempre quiere evolucionar (Entrevistado 8, p.2)

La empresa trabaja permanentemente en este sentido; por eso, además de incorporar al sujeto en la construcción y control de sus propias metas; avanza hacia su incorporación y el reconocimiento de su opinión en otros ámbitos. Por ejemplo, en el año 2018 los empleados fueron vinculados al diseño del Código de ética y conducta:

El proceso de construcción del Código de Ética y Conducta incluyó un diagnóstico del ADN y cultura ética de la organización, con el fin de que los valores y estándares éticos no fueran impuestos, sino intrínsecos a cada uno de nosotros (...) El proceso (...) nos permitió comprobar que tenemos un entendimiento colectivo de nuestros valores. Estos hacen parte de nuestro ADN organizacional. Lo anterior nos permitió trabajar con nuestros líderes y colaboradores para extraer los estándares éticos y normas de conducta que son intrínsecos a cada uno de nosotros, en lugar de asignar reglas de conducta basadas en un deber ser teórico, que difícilmente permea la forma de actuar. (“El Banco”, 2018, p.33 -34).

Lo anterior le permite al Banco afirmar que: “La estrategia actual (...) no solo es un plan, es algo que pasa todos los días, sin importar el cargo ni la geografía.” (“El Banco”, 2018, p.18). Porque sus valores y objetivos han sido interiorizados. De esta forma los trabajadores declaran trabajar en pro del crecimiento de “el Banco”, al que reconocen como una organización persistente que trabaja duro y que busca superar las metas siempre.

7.1.1.4. Conjunto de empresas de sí

Cuando la creación de valor es el objetivo superior, la gestión de las personas como empresas de sí resulta más que adecuada. Esta afirmación sustenta al PCV como una estrategia que busca el rendimiento superior a partir de la comprensión de las personas como capital humano que es susceptible de maximización. “(...) Para soportar las estrategias ya mencionadas, definimos que la gestión de riesgos y del talento humano eran los factores críticos para lograr las metas propuestas en los lineamientos de largo plazo” (“El Banco”, 2010, p.49). Esa gestión del talento humano incluye consolidar la perspectiva de las personas como empresas de sí, por lo cual, “el Banco” trabaja en la interiorización de ciertas premisas en los sujetos.

Movilizamos a todos los empleados y a los proveedores a partir de una campaña interna que tuvo como objetivo darle sentido a lo que hacemos partiendo del ser. En el desarrollo de esta campaña trabajamos la voluntad, el optimismo, la flexibilidad, el aprendizaje, el compromiso, la confianza y la cercanía como premisas que recogen nuestros valores corporativos. (“El Banco”, 2010, p.118)

La gestión de la organización como un conjunto de empresas de sí, fomenta el desarrollo y el crecimiento de las personas, porque de esta forma se obtiene un mayor compromiso y responsabilidad de los sujetos, lo cual propicia el logro de mejores resultados. De acuerdo con Laval y Dardot (2013) este es el eje de una nueva ética del trabajo en la que “(...) sólo puede producirse la conjunción de las aspiraciones individuales y los objetivos de excelencia de la empresa, del proyecto personal y el proyecto de la empresa, si cada uno se convierte en una pequeña empresa” (p. 339)

En esos términos, los beneficios que la empresa ofrece a sus empleados tienen de presente que el sujeto busca maximizarse, haciendo de este deseo una palanca para alcanzar el rendimiento superior. Así lo expresa en el Informe Social del año 2008:

El régimen de beneficios está inspirado en nuestro compromiso de ofrecerles a los empleados una serie de facilidades que agregan valor en un ambiente de confianza y respeto, ideal para desplegar al máximo el talento individual y colectivo, propiciar el desarrollo como personas y profesionales, y alcanzar niveles superiores de desempeño (“El Banco”, 2008, p.30).

La empresa se ocupa del crecimiento y desarrollo de cada uno de sus empleados tal como si fueran empresas de las cuales es posible obtener los mayores rendimientos. De esta forma garantiza el cumplimiento de sus metas y con ello la generación de valor como objetivo superior. Al respecto “el Banco” plantea: “Día a día reafirmamos el compromiso que tenemos con nuestros colaboradores y trabajamos constantemente en su desarrollo” (2010, p.30). Ese compromiso es reconocido por el trabajador que observa en la empresa un espacio que le posibilita ascender hacia el éxito:

(...) a mi si me gustaría hacer mi carrera en “el Banco”, poder ascender el día de mañana, llegar a un puesto de jefe. Me gusta el tema del liderazgo (...) “el Banco” es gigante y yo creo que si uno tiene otros proyectos igual dentro de él tiene posibilidades de crecer (...) te ofrecen oportunidades de moverte, de ascender. Cuando no quedas, creo que es obligación del jefe que no te seleccionó darte una retroalimentación o enviarte para un programa o tú puedes acceder. Hay como una cosa de psicólogos, se llaman como guías. Pero si tú no pasas, tú puedes ir donde ella y ella como que te dice que fortalezas y que debilidades tienes. (Entrevistado 10, p. 4)

Esta mirada da cuenta de la empresa como espacio

(...) donde los individuos alcanzan su plenitud, como la instancia en la que pueden conjugarse al fin el deseo de realización de los individuos, su bienestar material, el éxito comercial y financiero de la «comunidad» de trabajo y su contribución a la prosperidad general de la población (Laval y Dardot, 2013, p.333).

Para “el Banco” es claro que, cuando las personas se gestionan como empresarios de sí mismos, buscan el éxito, pero, además, pueden hacerse responsables de sus resultados; lo cual es favorable para los objetivos organizacionales y determina el estilo de liderazgo.

Como premisa fundamental consideramos que las mayores ventajas competitivas sostenibles provienen en gran medida de las personas y de la cultura organizacional. Por lo tanto, es nuestra responsabilidad trabajar día a día con el objetivo de que el talento humano de nuestros empleados se gestione de forma integral, de manera que ellos encuentren en [“el Banco”] un gran lugar de trabajo y además un espacio de crecimiento laboral y personal (...) Nuestro propósito consiste, entonces, en atraer, conservar y desarrollar un talento humano

que se caracterice por su sentido de liderazgo y trabajo en equipo, con orgullo y sentido de pertenencia, que les permita trabajar en línea con la estrategia de [“el Banco”] y así aportar a su crecimiento y al del país. (“El Banco”, 2010, p.31).

La exigencia y responsabilidad que “el Banco” le pide al sujeto son valoradas por el empleado porque constituyen retos para su desarrollo. Asumir las responsabilidades como retos es ver en las metas organizacionales los peldaños que es necesario superar para alcanzar el éxito, el crecimiento y el desarrollo. Por supuesto, desde la perspectiva de “el Banco”, los retos no se superan con el mínimo esfuerzo. Requieren que las personas se adapten, sean flexibles y busquen permanentemente el rendimiento superior.

Esto es lo propio del empresario de sí. Esta es una de las respuestas brindadas a la pregunta por el significado de trabajar en “el Banco”:

Ha significado para mí un montón de retos y conocimiento creo que eso es lo que más destaco de “el Banco”. Lo que he aprendido y con lo que me he enfrentado, extrañamente creo que no lo hubiese vivido como en otro ambiente. (...). Para mí lo más importante con “el Banco” ha sido como ese crecimiento técnico (...). (Entrevistado 5, p.2).

Sobre su estilo de liderazgo, “el Banco” expresa:

Estamos comprometidos con el desarrollo de un estilo de liderazgo efectivo y consistente con la marca y los valores, que genere valor a nuestros públicos objetivos y posibilite el crecimiento de los empleados y del negocio. Este modelo lo estamos construyendo desde hace más de diez años, junto con la formación, el trabajo en equipo y la orientación a resultados y al cliente, creando camaradería y orgullo, atributos que nos impulsan de manera permanente en el [Banco] para alcanzar las metas propuestas. (“El Banco”, 2010, p.32).

Desde esa perspectiva la empresa no busca ejercer un control directo y exhaustivo sino propiciar la responsabilización del sujeto, realizar un seguimiento y evaluar su cumplimiento. Siguiendo a Laval y Dardot “El jefe ya no puede imponer, debe despertar, reforzar, sostener la motivación. Las exigencias económicas y financieras se convierten de este modo en una auto-exigencia y una auto-culpabilización, ya que somos los únicos responsables de lo que nos sucede.” (2013, p. 349). Esto señalan dos de los entrevistados sobre el papel de los jefes:

(...) primero, evaluar si sí o no se cumplió; pero segundo, yo lo veo como un seguimiento integral al analista, como si ese objetivo lo cambio, lo modifíco, le enseño. También para decir mira: “Te falta esto, te falta lo otro” (...) es como hacerle un seguimiento a la capacidad de su equipo. En mi caso, nuestra jefe nos hace seguimiento cada semana y de hecho el gerente puso un nuevo seguimiento por la criticidad de los formatos, por la relación como esta con la súper, puso seguimientos también mensuales, entonces con nuestra jefe de sección y con el gerente. (Entrevistado 10, p.10)

(...) te decían que nos hacen seguimientos semanales. Otra de las metodologías de trabajo que tenemos es que hacemos algo que se llama *daily* y es que contamos las tareas que hicimos el día anterior y las que vamos a hacer el día actual. Somos todos junto con el jefe. Es una forma de que él se entere de lo que vamos a hacer. Después no es tanto el contacto, en el caso de que sea algo muy grave y lo hemos visto más en esos seguimientos que nos hacen semanalmente en cuanto al cumplimiento de esas metas [PCV]. Esos seguimientos nacieron como parte de ese seguimiento al cumplimiento de las metas, pero quedo como una actividad periódica, entonces a pesar de que todavía no sabemos cuáles son las metas para este año nos están haciendo seguimiento desde ya. (Entrevistado 11, p.12)

Esto está relacionado con la intervención en las formas de trabajo. “[“el Banco”] continúa con varias iniciativas de eficiencia como las intervenciones en los procesos, digitalización, innovación y las formas de trabajo con el fin de mejorar la productividad y la competitividad” (“El Banco”, 2016, p.53). Estas intervenciones se efectúan considerando a la organización como un conjunto de empresas de sí, de manera que los programas puestos en marcha están encaminados a potenciar el deseo de éxito y crecimiento del sujeto. Estos son algunos ejemplos:

(...) Movilizadores de la Innovación: programa que busca integrar las metodologías ágiles al trabajo cotidiano de la organización, buscando sentar las bases de una cultura que trabaja bajo estándares mundiales. (...) Espiral de Mejoramiento: programa que aporta al mejoramiento de la eficiencia, mejoras en servicio y disminución de riesgos. Algunos de los logros obtenidos están orientados a la reducción de tiempo en la ejecución de actividades (“El Banco”, 2016, p.85).

Por su parte, la implementación de nuevas formas de trabajo emerge en respuesta a un nuevo tipo de subjetividad que se desarrolla en el marco de una razón de mundo particular, el neoliberalismo. De ahí, que la empresa exprese que sus transformaciones están en la ruta de adaptarse a los cambios que propone el mundo.

Las condiciones actuales de globalización e interconexión a través de tecnologías disruptivas han propiciado cambios en el perfil de las nuevas generaciones que esperan desempeñarse profesionalmente bajo esquemas de creatividad, flexibilidad y con altas expectativas económicas. Estos cambios del talento humano implican que los plazos de permanencia en los cargos presenten menor duración aumentando así los índices de migración del talento. El [Banco], consciente de las características y necesidades de sus colaboradores, ha puesto en marcha diferentes tipos de estrategias para la gestión del talento mediante la formación, motivación y oferta de oportunidades laborales dentro de la Organización. (“El Banco”, 2018 p.95).

Parte de estas estrategias de gestión de las personas se colocan en marcha a través de formas de trabajo basadas en “metodologías ágiles” que de acuerdo con “el Banco” contribuyen a la innovación, la eficiencia, la productividad y la competitividad, requisitos que observa necesarios para alcanzar el rendimiento superior que derivara en la creación de valor. Este tipo de metodologías guardan coherencia con las formas contemporáneas de gestionar las organizaciones que cada vez más se constituyen en demandas que se les hacen a los sujetos como empresarios de sí.

Estamos en el despliegue de Agile como una metodología para ganar velocidad, no solo en Tecnología, sino en áreas y proyectos venimos haciendo algunos pilotos para aprender a trabajar diferente, romper silos y estar más centrados en el cliente. (...) Maximizamos el valor a través del Agilismo. Estamos trabajando en nuevas y diferentes formas de trabajo a través de la combinación de conceptos como entrega de valor, colaboración, adaptación y mejora continua. Esto es lo que buscamos con el Agilismo, desarrollar nuestra habilidad para adaptarnos a los cambios que nos propone el mundo de hoy. (“El Banco”, 2017, p.155).

Así, se transita hacia formas de trabajo propias de la empresa neoliberal. Se habla del trabajo en red, flexible y colaborativo; ideal para alcanzar mayor eficiencia, crecimiento y rentabilidad,

componentes necesarios para la creación de valor. “Deseamos vivir una forma de trabajo colaborativa, en red y flexible, que promueva la eficiencia, la innovación y la efectiva coordinación de acciones.” (“El Banco”, 2011, p.2). De esta forma “el Banco” alcanza un rendimiento cada vez mayor que da lugar a la generación creciente de valor.

Estamos convencidos de que un profesional que desarrolla su potencial en una cultura que promueve el alto desempeño (...) ofrecerá mayores y más claras garantías en la obtención de un resultado sobresaliente. También somos conscientes de que encontrar ese tipo de persona íntegra que representa sobre sólidos principios éticos, que vive los valores de nuestra organización y que alcanza resultados superiores solo es posible si acompañamos a cada talento, independientemente de su rol, en el fortalecimiento de su ser, su hacer y su saber. Estas tres dimensiones marcan la hoja de ruta de los momentos de relacionamiento con nuestros empleados, que comienza con unas políticas de atracción del talento que favorecen el ingreso de los profesionales idóneos según nuestras necesidades, su formación permanente en función de un conocimiento experto del contexto en que se desenvuelve el negocio, el desarrollo de habilidades en metodologías de trabajo colaborativo y más ágil, y una evaluación constante del desempeño, que procura por el autoconocimiento y la conversación para el crecimiento de nuestros empleados. (...) seguimos multiplicando el mensaje de un mundo más ágil que exige el aprendizaje continuo, la adaptación al entorno cambiante y la pasión por crecer, como motor para la generación de valor con mayor velocidad. (“El Banco”, 2018, p.116).

Para Wittke (2005) todas estas formas de organización del trabajo emergen y están legitimadas por la centralidad de las demandas del mercado en la orientación de la acción organizacional. Por lo que, exigencias derivadas de intervenciones de programas de gestión de recursos humanos, como el trabajo en equipos semiautónomos, polifuncionalidad de los trabajadores, gestión de las destrezas cognitivas y emocionales, autoregulación, responsabilización, alta implicación y disponibilidad; son vistas como resultado natural de la innovación y el cambio en la organización.

De esta forma, se van consolidando ciertos valores organizacionales basados en la concepción de la organización como un conjunto de empresas de sí. La oportunidad y la eficacia; la búsqueda permanente de posibilidades; la superación permanente de las metas; y la optimización de recursos, son características de la empresa que en la sociedad neoliberal han sido trasladadas a las personas

como imperativos para la gestión de su propia vida. Entonces, la organización proyecta cierta racionalidad que entreteje imaginarios y valores en los cuales el sujeto pueda recogerse.

Actitud de servicio. Somos amables, oportunos y eficaces en la prestación de nuestros servicios. Actitud positiva. Disfrutamos de lo que hacemos y estamos en una búsqueda permanente de posibilidades. Alto desempeño. Superamos continuamente nuestras metas y optimizamos el uso de recursos para crear valor. Confianza. Generamos credibilidad y manejamos responsablemente la información. (“El Banco”, 2009, p.25).

La empresa señala las actitudes y habilidades que espera de sus empleados y que por tanto ayuda a configurar. La innovación, la idoneidad, la flexibilidad y la capacidad de adaptación son algunas de ellas y, además, son características necesarias para maximizar el rendimiento:

(...) hemos entendido la innovación como un territorio propio, que hace parte de nuestra esencia y que está en la cultura de todos aquellos que trabajan para esta compañía (...) En [“el Banco”] (...) buscamos personas destacadas por sus valores, conocimiento, experticia y disposición al cambio (...) Queremos que nuestros empleados puedan desarrollar todo su potencial para lograr grandes resultados (“El Banco”, 2019, p.6-7)

La creatividad e innovación, la flexibilidad frente al cambio y la capacidad de adaptación son atributos requeridos hoy para el desempeño de las empresas, en el que los avances tecnológicos y el posicionamiento de lo digital plantean retos relacionados con las estrategias y modelos comerciales para el desarrollo de productos y prestación de servicios. (...) Con el fin de mantener el talento y atraer nuevos talentos, el [Banco] implementa estrategias de formación, remuneración y oportunidades de crecimiento profesional, procurando garantizar una operación rentable y sostenible en el tiempo. (“El Banco”, 2019, p.112)

Al considerar a las personas empresarios de sí mismo, “el Banco” busca trabajar sobre la subjetividad de sus empleados. Por ello, no es de extrañar que este más orientado hacia el moldeamiento de ciertas habilidades de relacionamiento y comunicación, que a potenciar capacidades técnicas.

(...) en “el Banco” no se valora como tal la formación académica de los empleados sino como las habilidades y competencias, y la experiencia en banco que usted tenga. Incluso en

“el Banco”, ya que me he llegado a postular a tantos procesos de selección, valoran más las capacidades y las competencias blandas, incluso que la parte técnica. Entonces es más como esas habilidades las vas adquiriendo a través del tiempo en ser amable, ser una persona estructurada, una persona que tenga diálogos, más que todo el conocimiento que tengas. (...) Me ha pasado muchísimo porque no paso por lo humano. (Entrevistado 4, p.6)

En síntesis, tal vez, la característica central de la empresa contemporánea es estar conformada por un conjunto de empresas de sí. Esto se evidencia tanto en los imaginarios que tiene el sujeto sobre la organización como en sus perspectivas dentro de ella. En el primer sentido, los entrevistados plantean que “el Banco” busca desarrollar, motivar, empoderar y en general, brindarle oportunidades de crecimiento a las personas. Lo anterior, se encuentra en línea con sus intereses que están marcados por escalar, ganar más y capitalizarse. En esos términos, el sujeto se alinea fácilmente con los objetivos organizacionales y guía sus acciones hacia el rendimiento superior. Aportar lo mejor y llegar a los objetivos propuestos, se configuran en los faros de la acción, en el marco, de un estilo de liderazgo que hace de los jefes guías que deben desarrollar en el sujeto, habilidades y competencias en general, y su autonomía, en particular. En adición, un elemento común a las características de la empresa contemporánea, encontradas en “el Banco”, es el imperativo de la maximización. Todos los pilares que guían la estrategia de la organización se estructuran a partir de sinónimos de este concepto. Excelencia, experiencia superior, alto desempeño, crecimiento rentable, son expresiones que demandan de la acción organizacional ir más allá de los límites. No buscar lo suficiente sino lo máximo.

7.1.2. Formas de gobierno de la contabilidad

En el marco de la gubernamentalidad neoliberal, el poder actúa sobre las condiciones de las acciones (Graham, 2012). Se trata de que los sujetos dirijan autónomamente su propia conducta en el marco de una racionalidad que en las prácticas de subjetivación propone al sujeto formas de gobierno sobre sí mismo (Ocampo, 2018). En esos términos, López en una relectura de Foucault señala que “la producción de diferentes formas de subjetividad en la historia está relacionada directamente con las distintas formas de ejercicio del poder” (2013, p.123), lo cual permite pensar a la contabilidad como una práctica de gobierno que participa de los procesos de subjetivación propiciando sujetos que actúan en libertad, pero de acuerdo con objetivos específicos.

Es necesario resaltar que la posibilidad de entender la contabilidad como práctica de gobierno está dada por su lectura desde una perspectiva social e institucional en la cual la contabilidad no es vista solo en términos disciplinares y técnicos, es decir, como un sistema de información que realiza una lectura de la realidad organizacional a través de su estructura de clasificación y medición, para generar un conjunto de informes útiles a ciertos usuarios; sino que su potencialidad se expande hasta configurarse como una práctica que proyecta una racionalidad particular, que en el contexto colombiano corresponde con la de la razón de mundo neoliberal, pero que además interviene los espacios que habita para instalar esta racionalidad en los lenguajes, procesos y especialmente en las acciones de los sujetos. A través de procesos de control y evaluación sustentados en la medición, la contabilidad garantiza que las acciones de las personas se encaminen hacia los objetivos propuestos dado que les recuerda constantemente la responsabilidad que les ha sido asignada.

En el caso estudiado la contabilidad realiza ejercicios de gobierno a través del PCV. En primer lugar, promueve una racionalidad de cálculo que pone en el centro a la utilidad, la rentabilidad y la eficiencia. En segundo lugar, hace que los espacios y los sujetos sean calculables a través de la asignación de metas y el seguimiento a las mismas. En tercer lugar, realiza la medición, cálculo y comunicación de los resultados para dirigir constantemente la acción de los sujetos. Finalmente, la contabilidad interviene en el diseño y el control del PCV, dado que este se estructura a partir de objetivos contables como la optimización del capital, la creación de valor y un nivel adecuado de solvencia; propósitos que son gestionados y controlados desde la contabilidad.

7.1.2.1. Proyecta una racionalidad

La contabilidad se expresa como práctica de gobierno a través del PCV proyectando una racionalidad que dirige la acción de los sujetos hacia los objetivos organizacionales dado que, coloca en el centro del programa la creación de valor y las metas subyacentes: rentabilidad, eficiencia y crecimiento. En ese sentido, la empresa manifiesta explícitamente que el PCV busca: “premiar e impulsar la generación sostenible de valor, de tal forma que alinea y sintoniza los intereses de los funcionarios con los de los accionistas, movilizándolos hacia el logro de los objetivos organizacionales” (“El Banco”, 2006, p.49). Además, “opera como orientador de la estrategia corporativa y vincula a todos los colaboradores en la búsqueda de un objetivo común:

Generar valor para los diferentes públicos de interés de la organización de manera sostenible.” (“El Banco”, 2010, p.48). Así lo reconoce uno de los entrevistados:

(...) Digamos que la meta principal en términos del [PCV] es la utilidad. Si no hay utilidad, si no hay crecimiento, si no somos capaces de cumplir el costo de capital no hay [PCV]. Entonces la primera meta para la que todos trabajamos es la utilidad. Ese otro factor de ponderación que son los retos, las metas, digamos que importan, pero no son lo más importante. Vuelve y juega el objetivo de “el Banco” es generar rentabilidades a sus socios, entonces nosotros, en términos del [PCV] yo veo como granitos, en las actividades, en los check que nos ponen, pero en el día a día tú le estas aportando al [PCV] no desde esos enfoques sino desde el enfoque de la utilidad. Desde la perspectiva de la utilidad, pasan un montón de cosas durante el año. “Jueputa que hubo un error. Paso esto. Que la gerencia hizo esto. Que es que eso golpeó la utilidad de esta manera” todo lo que vos quieras. (Entrevistado 5, p.10)

Cuando la contabilidad hace del cálculo y la búsqueda de objetivos financieros una necesidad para las personas, contribuye a fabricar un tipo particular de sujeto (Miller, 1994a). Entonces estos objetivos se convierten en orientadores de la acción afianzando no solo la responsabilidad de sí, sino también el deseo de éxito.

Respecto a su importancia para el trabajador, uno de los entrevistados expresa:

(...) yo creo que son demasiado importantes [(los objetivos del PCV)], primero porque finalmente es tu día a día y pues son como los proyectos que tú te planteas como analista y tú dices: “Este año voy a lograr esto, esto y esto”. Son muy importantes porque hacen parte del día a día de uno. Y adicional, porque según esas metas y esos objetivos a ti te evalúan y esas evaluaciones según el resultado de esas evaluaciones, las toman en cuenta en gestión humana para determinar un ascenso o algo. (Entrevistado 10, p.9).

En el Informe de Gestión Empresarial y Responsabilidad Corporativa del año 2015, “el Banco” expresa que sus buenos resultados son producto de “una buena gestión de los egresos operativos, alineados con la visión del Grupo; generamos disminuciones sustanciales gracias a la automatización de algunos procesos, a los cambios en los esquemas de operación de “el Banco” (...) y continuamos fomentando la cultura de austeridad, productividad y eficiencia” (“El Banco”,

2015, p.52). Dicha cultura no es más que una racionalidad que señala la forma en que los sujetos deben actuar. Esta racionalidad hace al sujeto responsable de sí y lo impulsa hacia su autoregulación. “No importa el rol, todos los colaboradores de [“el Banco”] entendemos que nuestra misión es una responsabilidad que debemos y queremos asumir.” (“El Banco”, 2015, p.17).

La racionalidad de cálculo que promueve la medición constante se apoya también en la modificación de las formas de trabajo:

Son muchas las áreas que han cambiado sus formas de trabajo y han tenido un gran impacto en sus resultados, en la cultura de medición, en la forma de planear de las áreas e incluso en el mismo diseño de las áreas. (“El Banco”, 2019, p.142).

Esto tiene un impacto sobre las formas en que los sujetos dirigen su acción:

Nuestros equipos toman decisiones basadas en la importancia del uso eficiente de los recursos. Entre todos, hemos logrado generar e implementar estrategias que nos permitan mejorar procesos, tareas, gestionar mejor la cartera e, incluso, adoptar ideas que nos permitan lograr una mayor eficiencia en toda la organización (“El Banco”, 2019, p.26).

De esta forma la responsabilidad del sujeto por su autogestión y la de su trabajo se hace cada vez más fuerte. Las personas avanzan en el cumplimiento de los objetivos organizacionales sintiendo que este cumplimiento representa su propio crecimiento. Ello es muestra de la fina incorporación de la racionalidad que la empresa difunde a través de sus programas de beneficios. De acuerdo con el Informe Social del 2008 “Estos beneficios son una motivación para continuar trabajando con un foco claro en la excelencia, la implementación de procesos eficientes e innovadores y una actitud positiva caracterizada por el trabajo en equipo y el cumplimiento de las metas propuestas.” (“El Banco”, 2008, p.30).

Entonces, se consigue alinear los objetivos de la organización con los intereses de los empleados:

(...) uno siente que la utilidad de “el Banco”, que esos buenos rendimientos que está teniendo “el Banco”, son buenos rendimientos también para uno. Logramos incorporar el objetivo organizacional en nosotros, es como si al banco le va bien, a mí me va a ir bien. A veces, uno cuando está recibiendo el dinero puede que se olvide como toda la presión durante el

año anterior: “No. Valió la pena toda esa presión, porque acá estoy recibiendo mi dinero.” (Entrevistado 1, p.10).

El cálculo se convierte en un rasgo de los empleados, que deben llevar a cabo las acciones necesarias para superar las metas planteadas y con ellas obtener la remuneración:

(...) yo trabajé un tiempo en un proyecto, lo que teníamos que hacer era automatizar una cantidad de reportes, la meta era automatizar un número de reportes, de lo contrario nos iba a afectar el PCV, entonces claro, ahí teníamos presente, no solamente que cumplamos el proyecto, es que si usted falla hay menos [bonificación] y como el indicador es medido para toda la vicepresidencia, si esta área falla hace que todo el indicador baje para todos. (...) Nosotros cuando participamos en este proyecto mucha de la presión, era sobre todo si no cumplimos con la calidad que se espera y en el tiempo deseado. Inclusive cuando repartieron [el bono] en este año, yo recibí menos dinero que otros compañeros, entonces ahí uno se empieza a comparar, casi que como a lamentarse: “Ah es que estuve en ese proyecto y no me fue también como a otro”. Durante todo el año estamos pensando en él [PCV] y en que cumplamos las metas para que nos vaya bien. Inclusive contablemente uno lo puede ver, uno está esperando que salgan los balances de “el Banco” para revisar la cuenta de provisión [de PCV], entonces si esa cuenta tiene valores, uno dice: “Nos van a dar [bono]” (Entrevistado 1, p.8 -9).

(...) cada vez que se va llegando a final de año, empiezan a chuzar porque hay que entregarlas o entregarlas [(las metas)], pero digamos que durante todo el año siempre están ahí. Nunca se olvidan. Personalmente tengo muchas tereas que tengo hacer, pero uno también le da prioridad a ese tema porque ese me va a afectar el bolsillo. Si yo me relajo con eso no va a haber [valor agregado]. Entonces digamos que sí es muy importante. (Entrevistado 8, p.4 - 5).

7.1.2.2. Hace a los espacios y los sujetos calculables

Para alcanzar los objetivos organizacionales es necesario hacer a los espacios y las personas calculables. Por ello el PCV “considera los resultados corporativos y los individuales para la determinación de bonificaciones” (“El Banco”, 2006, p.49). La contabilidad avanza en este

propósito, asignándoles a los espacios y los sujetos, metas relacionadas con los resultados financieros y después, realizando su medición a través de indicadores; lo cual guarda correspondencia con el planteamiento de Mennicken y Miller (2012) en el cual la contabilidad hace calculables los espacios físicos y abstractos que habitan los sujetos, transformando las posibilidades de la acción de las personas y contribuyendo a la creación de “sí mismos calculadores”.

Dado que el cumplimiento de las metas se da de manera agregada, es decir, el cumplimiento de espacios abstractos más grandes como vicepresidencias depende del cumplimiento de áreas más pequeñas, la responsabilidad por el logro de los objetivos se distribuye en todos los niveles de la organización.

(...) la meta de la vicepresidencia se cumple a través de las metas de la gerencia. La vicepresidencia se comprometió con algo, uno de los pilares, era como eficiencia en los procesos y para alcanzar esa eficiencia en los procesos ponían metas por gerencias. Entonces gerencia de reportes legales “Ustedes van a automatizar 10 reportes legales” ¡Ay sí ya lo sentíamos! Porque nos dijeron: “Para que la vicepresidencia pueda cumplir la meta, las gerencias tienen que cumplir la meta”. Entonces estuvimos abocados a eso (...) lo sentimos más. Mas presión por parte de los jefes y nos tocó. Lo vivimos constantemente, seguimientos cada ocho días y teníamos muy presente “No. Es que esto son metas [PCV] (...) si no cumplimos, si yo no cumplo como empleado, no cumple la gerencia, finalmente la vicepresidencia no cumple y no nos van a retribuir”. (Entrevistado 11, p.4)

Esa calculabilidad de los espacios facilita además la calculabilidad del sujeto, que ahora puede ser monitoreado y evaluado respecto a estándares que indican si realiza adecuadamente su trabajo. Así describen este proceso, algunas de las personas entrevistadas:

(...) hay todo un esquema que mide ese cumplimiento y son los objetivos que traza vicepresidencias, gerencias, direcciones y equipos de trabajo. Entonces cuando nosotros estamos empezando los años, lo que hacemos es que trazamos objetivos dentro del área y a veces personales que vayan en línea con esos objetivos organizaciones, y sobre esos objetivos se mide un cumplimiento y digamos que ese cumplimiento se agrega y a nivel ya ascendente va configurando el cumplimiento que va a ser el del [PCV] como tal. Hay veces

trazamos objetivos por equipo de trabajo. Hay veces en que cada uno se va y piensa en sus objetivos alineados con esa estrategia y el jefe los aprueba. (Entrevistado 7, p.7).

(...) primero bajan toda la visión estratégica. Después como en qué contribuye cada gerencia a esa visión estratégica y eso tiene como unos mapas con indicadores. Entonces, mandan comunicados por correo y la gerencia tiene el lineamiento de hacer reuniones con su equipo para entregar la información. Las metas se entregan anuales y se hace un seguimiento trimestral. No todos los gerentes son tan juiciosos de hacer esas entregas, pero incluso los comunicados van como “Cómo vamos con (...)”. Entonces mandan el comunicado para que uno se ilustre de cómo va ese tablero de control en el cumplimiento de metas y dice los porcentajes. Es muy gráfico, muy fácil de leer, hacen videítos. Lo hacen muy visual para que nosotros nos intereseamos de leerlo. (Entrevistado 4, p.7 -8)

(...) primero se toma la decisión como en las altas esferas y ya nos la bajan a nosotros [(las metas)], gerentes, directores, jefes y ya particularmente las que yo vaya a hacer, ya me siento con mi jefe y yo tengo mis propias metas. Tenemos un aplicativo donde se ven y los jefes están detrás de eso: “Vea esto es meta PCV” (Entrevistado 8, p.4).

Cuando se incorpora al sujeto a la formulación de sus metas, se lo hace responsable de sí:

(...) nosotros tenemos dentro de los objetivos que tenemos que hacer, tenemos objetivos personales, que son llamados objetivos SMART, que es una metodología, es un acrónimo. Entonces tu dentro de esos objetivos SMART que siempre deben ser: dos profesionales y uno personal, como este año voy a sacar el proyecto 1, el proyecto 2 y personalmente quiero aprender inglés. Supongamos. Que son cosas que le pueden aportar a la organización. Y entonces esos objetivos SMART a menor escala también van en dirección del cumplimiento de las metas [del PCV]. (Entrevista 5, p. 9).

Esto le permite, realizar seguimiento y evaluación a los espacios y los sujetos. “La alineación de incentivos con la estrategia se materializa a través de la construcción de tableros con indicadores que se definen en función de los pilares establecidos por la Junta Directiva” (“El Banco”, 2019, p.95). Los indicadores posibilitan hacer al sujeto responsable de sí, con lo cual se garantiza el control de los procesos, pero también la autoregulación de las personas.

A nosotros en el área lo que nos miden es a través de unos indicadores de oportunidad y calidad. Es decir, yo soy responsable de 5 reportes que se tienen que enviar antes de las 4 de la tarde. Si los envié antes de esa hora, entonces estoy cumpliendo con el indicador de oportunidad, si los envié antes de esa hora y los envié correctamente, sin que el ente legal me haga ningún reclamo entonces estoy cumpliendo el indicador de calidad, específicamente en el área funcionamos así. Es una medición de los reportes, pero también, a veces lo he pensado como que nos están midiendo también la calidad y la oportunidad con la que yo hago mi trabajo. (Entrevistado 1, p.1)

De esta forma se hace el rendimiento de espacios abstractos de la organización (vicepresidencias, gerencias y áreas) y de las personas que los conforman, susceptible de mejoramiento, tal y como lo señala la organización en el Informe de Responsabilidad Corporativa del 2010: “Con base en esta evaluación se determina un plan de mejoramiento y acompañamiento individual para el desarrollo de competencias a partir del acuerdo de las metas que debemos proponernos como colaboradores del [Banco]” (“El Banco”, 2010, p.36).

Trabajamos día a día desde las diferentes áreas, buscando mejorar la eficiencia y la rentabilidad, ofreciendo soluciones estructurales que le generen valor económico y social tanto a la organización como a nuestros grupos de interés, y nos permitan optimizar el uso de los recursos, disminuir los gastos operativos y generar mayores ingresos. (“El Banco”, 2014, p.107)

Esa exigencia de un rendimiento cada vez mayor, es percibida por el sujeto en las modificaciones que se realizan dentro del PCV:

Entonces antes era tan simple como: “Por cada punto por encima del ROE yo te doy un salario hasta tantos salarios”. Pero entonces ya después dicen: “No. Además de unos puntos, usted hace parte de un equipo entonces por ser parte de ese equipo, ese equipo debe cumplir unas metas ya sea a nivel de vicepresidencia o de la dirección o de la gerencia”. Y te empiezan a ponderar. Entonces, vuelve y juega, como esto es una compañía con una evolución a diez mil por hora, entonces uno en ese ritmo se siente como atropellado. Entonces “el Banco” te dice: “Ah bueno, tus metas en el año son estas, estas, estas y estas y si no las cumples te voy a seguir dando por cada punto por encima un salario, pero después

voy y te pondero y si no cumplís (...)”. Entonces empieza a reducir. (...) Entonces, no, todos los días se pone más ácido. No sé, hay que sacar 100 mil, 200 mil millones de pesos pa pagar el [PCV] de todos los empleados. (Entrevistado 5, p.7)

De esta forma, la contabilidad orienta las acciones del sujeto a través de la medición del cumplimiento de sus metas: “todas nuestras actividades están orientadas a [PCV]. De todas maneras, la jefe está monitoreando el cumplimiento entonces nos asigna tareas, nos dice como vamos, donde tenemos que mejorar”. (Entrevistado 6, p.3)

(...) la meta de la sección mía era automatizar 10 nuevos reportes legales, entonces toda el área de nosotros estuvo avocada a eso. A pesar de que yo no lo sintiera así constantemente nos estaban evaluando eso, como íbamos en cuanto al cumplimiento de esas metas, entonces semana a semana nos reuníamos “Tenemos que mostrar avances”. Y el último mes fue de mucha presión porque no tanto yo sino los demás compañeros, algunos estaban atrasados en la meta de toda la gerencia ... entonces lo que no tuviéramos mucha carga les ayudábamos (...) una tarea de la gerencia finalmente fue esa, la gerencia trabajando en pro de cumplir esos objetivos y al final los logramos cumplir y nos felicitaron y nos dijeron “Hay [bono] gracias a ustedes”. (Entrevistado 11, p.3).

En adición, los procesos de autoevaluación también influyen en el proceso de subjetivación que hace al sujeto responsable de sí. Pero, además, la evaluación es vista como necesaria para hacer las cosas mejor, lo cual está en línea con el deseo de éxito:

(...) para mí, dentro de mis objetivos es ser bueno en lo que hago y pues si a mí me contrataron para eso, estoy contento con lo que hago y me están pagando, pues hay que hacerlo bien. Entonces procesos como de autoevaluación tengo y trato de hacerlos frecuentemente, me siento también con mi jefe, me siento con mis compañeros con los cuales tengo trabajos en conjunto, cuando termina el trabajo o a mediados del trabajo “¿Cómo te has sentido? ¿Cómo vamos? ¿Te gustó trabajar conmigo? ¿Qué te pareció bueno? ¿Qué te pareció malo?” (Entrevista 5, p.12).

7.1.2.3. Medición, cálculo y comunicación de los resultados

A través del PCV, la contabilidad puede dirigir las acciones del sujeto hacia el logro del objetivo común: la generación de utilidad. Esa dirección de la acción está dada por la medición, el cálculo y la comunicación de los resultados que impulsan a los trabajadores al control de sus propias acciones, con el fin de alcanzar los resultados propuestos. Respecto al cálculo del resultado y su papel dentro del PCV, una de las personas entrevistadas señala:

(...) tiene un componente que mide la utilidad frente a algunas variables de costo de oportunidad y es un valor que, si la utilidad llega a esas partes, eso es como plata que se va directamente al [PCV]. (...) esos objetivos a nivel organizacional que digamos trazan un cumplimiento hasta el 120%, entonces de lo netamente financiero, del resultado de la utilidad frente a esos otros componentes hay un dinero que se va al 100, al 98, hasta el 120 dependiendo del cumplimiento. Eso ya depende. Por ejemplo, analistas va hasta el cumplimiento de los objetivos a nivel país que sería la vicepresidencia, directores a nivel país y regiones, el vicepresidente a nivel de grupo y así. Eso tiene como varios niveles pues en los cuales te ponderas ese valor del bono. (Entrevista 7, p.9)

Por supuesto esta medición es necesaria para el funcionamiento del programa y requisito indispensable para la comunicación de los resultados que tiene un impacto directo sobre la acción del sujeto. Sobre este último proceso, los entrevistados indican:

Trimestralmente van haciendo las mediciones y nos las comparten. Trimestralmente nos dicen: “Así va el PCV, hay que mejorar para llegar a la meta” o a veces: “No, estamos muy bien, sigamos así”. En el área comercial también se aplica. En el área comercial se exige aumentar el número de créditos, aumentar la venta en productos financieros, inclusive el modelo a veces pasa porque los mismos cajeros, la persona que te atiende también se les exige. Muchas veces uno va al banco y ellos terminan ofreciendo seguros, pero es porque en el modelo ellos tienen que vender. Eso es muy bonito. Es muy bonito porque claro “el Banco” está retribuyendo por el esfuerzo que hicimos, así se vende la idea. Pero también durante todo el año, uno tiene presente PCV, por estos días es muy rico porque lo repartieron, pero el resto del año es si estamos cumpliendo con la meta del PCV. (Entrevistado 1, p.8).

(...) esa medición es periódica. La periodicidad es trimestral, en la medida en que “el Banco” va soltando los resultados financieros los equipos de gestión van sacando los resultados de la gestión. Y eso también le permite acelerar la marcha bien sea a la vicepresidencia o a la dirección en los temas en que estamos colgaditos. (Entrevista 5, p.11)

La contabilidad mediante la comunicación de los resultados participa de los procesos de subjetivación impulsando el cálculo y la responsabilidad de sí.

(...) por esos canales corporativos, los de todo el mundo, por esos canales se va compartiendo con metas trimestrales como van las metas de cumplimiento y ese orden de ideas tú vas viendo si va a haber bonificación o si no va a haber. Te va diciendo: “Hasta ahora iría en tantos salarios integrales y vamos con un cumplimiento de metas del tanto por ciento”. Entonces vos vas viendo: “(...) este año va a estar bueno o este año no”. Y ahí vas infiriendo cositas (...) Si yo veo el cumplimiento en un objetivo que depende de mí, tal vez yo si sienta: “Jue madre hay que pellizcarse y hacerle o pensemos en alguna alternativa que nos ayude a subir esto”. Y si lo veo que está bien, pues sigo haciendo mi trabajo muy bien. (Entrevista 7, p.11).

Estos resultados logran dirigir constantemente la acción del sujeto hacia el cumplimiento y el mejoramiento, lo cual es característico del sujeto responsable de sí que se gestiona en busca de la mejora continua, el crecimiento y el desarrollo como requisito del éxito.

Personalmente para mí si son muy importantes [(los resultados)] porque primero que todo a mí me gusta hacer las cosas bien o no las hago, yo soy muy estricta en ese sentido, entonces si yo me comprometí con un objetivo y yo ya dije que iba a lograrlo, para mí si es muy importante. Si a mí me dicen “Venga está fallando esto”. Yo creo que para mí personalmente, que quiere hacer carrera en “el Banco”, que de cierta manera tiene un sentido de pertenencia a donde llega. Para mí sí son muy importantes esos resultados parciales y yo soy de las personas que constantemente le digo a mi jefa: “(...) retroaliméntame o como me fue con el seguimiento con el gerente o vos pensas que me falta” (...) para mí, esos resultados parciales sí son muy importantes. (Entrevista 10, p.11)

De esta forma se hacen a los sujetos responsables de sí mismos, de su gestión y su cumplimiento:

Hay varios pilares, son pilares como genéricos de la gerencia. Esos pilares se los comparten a uno al comienzo y dicen bueno: “Se la vamos a meter toda a reportería legal”. Y dicen: “Uno de los pilares que vamos a hacer es 8 reportes para final de año”. Personalmente usted tiene otras metas. Al final de año, por ejemplo el año pasado, la gerencia de nosotros excelente, llegamos al 120% pero otra, no cumplieron, quedaron al 50, entonces pa ellos muy rico porque nosotros los arrastramos para arriba, entonces el porcentaje en general quedo como en 100 pero a nosotros nos bajó, entonces ahí se ve afectado todo lo que hagas tú y la organización con eso se encarga de que las personas no vean eso como algo lejano sino que lo que yo hago tiene incidencia. (Entrevistado 8, p.4).

(...) volviendo a la contabilidad. Hay un monitoreo. Hay una medición del trabajo. Una medición no cuantitativa sino cualitativa en cuanto a “¿Como está haciendo usted su trabajo? ¿Lo está haciendo bien o no?” Finalmente, uno sentía que lo hacía bien en la medida en que iba cumpliendo esa meta. (Entrevista 11, p.10)

7.1.2.4. Diseño y control del PCV

La contabilidad tiene un papel de control y medición al interior del PCV. Vigila y garantiza el cumplimiento del objetivo central de la organización que requiere eficiencia, rentabilidad y solvencia.

(...) partiendo de la estructuración del programa que se basa en metas. Hay un área de monitoreo en contabilidad y ellos hacen un control de que todos los procesos en la organización no disten del objetivo, entonces desde ahí parte como de un aspecto de control, y eso hace que las cifras en la organización funcionen y eso es lo que le da al final el valor numérico que tiene el programa. Entonces, el papel de la contabilidad dentro del programa vendría siendo mucho de control respecto a lo que finalmente va a pasar. Para que por falta de control no vayamos a llegar a una cifra superior (...) incluso hace poquito hicieron un programa, para que sacaran las alertas automáticas. ¿Qué lleva esa área de monitoreo? Por ejemplo, esa área de monitoreo va desde cifras (...) si las cuentas siempre se movían normalmente 200 porque hoy se movió 1000, entonces uno si lo mira en el trasfondo eso puede funcionar pa muchas cosas. Porque si se movió 1000 con quién hicieron contrato. Esa área de monitoreo combina lo contable con el proceso (...) Por ejemplo, la eficiencia que es

una de las metas más grandes para este año (...) una cosa que hace monitoreo o incluso el área contable es política (...) entonces nosotros desde políticas y definiciones contables buscamos esas mejores prácticas o qué podemos hacer desde la normativa contable para hacer como que todo funcione. Es buscar que ese lineamiento contable, esa definición a nivel de cuentas pueda hacer como que el producto funcione en su esencia sin afectar los indicadores de “el Banco” y esos indicadores hacen parte de metas del PCV, por ejemplo (Entrevistado 4, p.11 -12).

(...) el objetivo de “el Banco” es ganar y ahí está, la contabilidad financiera. “Es que, listo. ¿Como finalmente vamos a tener compensación variable si no tenemos los rendimientos esperados?” Si en esa planeación y en ese presupuesto no está ahí presente la contabilidad o lo que se ve reflejado en los informes, si en los informes contables, si en los informes financieros no está el presupuesto básico que es la rentabilidad pues lo otro se cae. (Entrevista 11, p.10)

(...) nosotros como contadores al final tenemos una misión que se subestima muchísimo pero que agrega mucho valor en el contexto de lo que es una organización y es en realidad como no solamente generar la información, sino aportar con ella y prever y trazar una estrategia y materializar el plan de una empresa. Entonces, yo creo que le aporta mucho porque finalmente es una medición de indicadores y de cumplimiento basada en un grado muy alto en los resultados que generamos desde las áreas contables, desde los estados financieros, desde las implementaciones donde nosotros llevamos estructura desde lo financiero, desde lo tributario, entonces es el resultado final. Digamos que la parte financiera, contable y de impuestos genera eficiencias, es un apalancador directo de generador de utilidad y además la registra, la muestra, es la base para proyectarla (Entrevista 7, p.11)

(...) somos un eslabón en la cadena, en todo este proceso y esos términos de generación de información creo que participamos tanto en el apoyo como en el pronóstico de los que podríamos hacer para el próximo año. (...) Nosotros por ser una corporación financiera, todos los cambios normativos, todo nos golpea y nos golpea un montón, entonces tú puedes tener un negocio ni el hijueputa como es ser un banco, pero a ti te cambian la manera en cómo vas a estimar tus provisiones y ese es un cambio normativo. Y te dicen: “Es que tú ya no puedes esperar a que el cliente entre en ... o no tenga la capacidad de pagar, usted tiene

que prever que ese cliente no le va a pagar”. Y eso es totalmente normativo. (...) entonces tenemos que ajustar las metas a ese cambio normativo, tenemos que ajustar los indicadores a ese cambio normativo (...) entonces uno llega, se estudia el borrador, se estudia la discusión y el normalizador te dice vas a aplicarlo en el 2022, 2023, entonces uno hoy ya está pensando en los impactos de eso en el 2023 y puedes ajustar la estrategia, puedes ajustar los objetivos de acuerdo con esos impactos que van a prever. Entonces a nosotros todavía nos tienen muy en cuenta en el cumplimiento de los objetivos y esas metas del PCV. (Entrevista 5, p. 14 -15)

En esos términos, la contabilidad participa directamente en la definición de las metas de rentabilidad y en el cálculo del crecimiento del valor y garantiza este cumplimiento. Con ello, interviene en el diseño y el control del programa.

En suma, la contabilidad realiza ejercicios de gobierno que intervienen en los procesos de subjetivación de los empleados. En primer lugar, proyecta una racionalidad a partir de la cual el cumplimiento de los objetivos no es visto por el sujeto como una obligación sino como una forma de desarrollarse a sí mismo. Esto está en línea con la búsqueda del éxito, que requiere ascenso y crecimiento. De tal forma, que el sujeto hace de los objetivos organizacionales proyectos propios que deben ser logrados a como dé lugar. Por un lado, porque su cumplimiento es una muestra de su compromiso, persistencia y asertividad; y por otro, porque de dicho cumplimiento se derivan las posibilidades de crecer en la organización. Ello hace que el sujeto interiorice los objetivos de la empresa y cree un plural: "Generamos" / "Obtuvimos" / "Estamos trabajando por algo más grande", que traslada la competencia hacia el interior del sujeto. Mediante la asignación de metas y la medición y comunicación de los resultados, se potencia la responsabilidad de sí, que lleva al sujeto a autocontrolarse, de manera que identifica y monitorea las tareas necesarias para el cumplimiento de las metas. A su vez, esta responsabilidad de sí se articula con la presencia del cálculo como práctica que dirige la acción hacia el mayor beneficio. Finalmente, el PCV configura el compromiso y el orgullo dentro del sujeto que ve esta retribución económica como un beneficio que “el Banco” no está obligado a otorgar.

De esta forma, la contabilidad como práctica de gobierno participa de la configuración de los rasgos de la subjetividad que se señalan a continuación, sin embargo, esa participación no implica que sea ella de forma exclusiva la que los genera. Por supuesto, los sujetos son sociales e históricos

y por lo tanto se construyen a partir de una amalgama de experiencias que trascienden la empresa. No obstante, como se mostró en el marco teórico el trabajo es un espacio esencial de subjetivación. Un espacio que la empresa gestiona desde múltiples conocimientos, disciplinas, metodologías y discursos; dentro de los cuales la contabilidad ha adquirido una relevancia que trasciende su aplicación técnica.

7.1.3. Rasgos de la subjetividad

Desde la perspectiva del gobierno neoliberal, el trabajo es un lugar central para los procesos de subjetivación, así como, un sitio de explotación y de vida económica (Rose, O'Malley y Valverde, 2012, p.132). En concordancia, la empresa contemporánea es consciente de que para alcanzar sus objetivos debe potenciar nuevos tipos subjetividad y con ello trascender del control directo hacia el autocontrol que los sujetos ejercen sobre sí. Por eso, los rasgos de la subjetividad que ayuda a configurar están basados en la gestión de las personas como empresarios de sí mismos. A continuación, se describen esos rasgos a partir de los imaginarios y las representaciones de sí que los sujetos expresaron en las entrevistas; y de la perspectiva de la organización sobre algunos de ellos.

7.1.3.1. La búsqueda del éxito

En términos de los procesos de subjetivación, “el Banco” se esfuerza por resaltar que las responsabilidades no son imposiciones sino retos que las personas quieren y deben asumir. Con ello se potencia el deseo de éxito y superación de los sujetos. Esta perspectiva se enmarca en los postulados de gobierno neoliberal que observan al sujeto como autónomo y responsable de sus elecciones, de manera que, se deben movilizar sus acciones a partir del deseo (Foucault, 2006). En consecuencia, la mejora constante no es vista como una imposición sino como una característica de la personalidad; y la exigencia permanente de un mayor rendimiento, como requisito para crecer y ascender. De esta forma, el trabajo no es una obligación y el lugar donde se lleva a cabo no es un espacio de encierro sino un espacio de auto-promoción (Rose, 2007) donde el sujeto maximizará su capital humano superándose cada vez más, profesional, económica y personalmente. Esto potencia la responsabilidad de sí ya que las metas no son vistas como imposiciones sino como resultado de ser bueno en lo que se hace.

Los entrevistados encuentran en “el Banco” ese lugar de crecimiento y desarrollo. Así, lo expresan cuando se indaga respecto a lo que ha significado en sus vidas trabajar en la organización:

Ha significado para mí un montón de retos y conocimiento creo que eso es lo que más destaco de “el Banco”. Lo que he aprendido y con lo que me he enfrentado, extrañamente creo que no lo hubiese vivido como en otro ambiente. (Entrevistado 5, p.2).

Esta sensación de desarrollo se encuentra respaldada por un estilo de liderazgo en línea con el rendimiento superior, es decir, que demanda siempre más de los sujetos:

Por ejemplo, este fin de semana estuve trabajando. Pero es muy diferente trabajar motivado a trabajar desmotivado. Y el man [(el jefe)] te tiene a tope. El man vos le mandás y es un sano equilibrio. El man no es hipócrita como “No, eres superbueno en tu trabajo” no. El man es como: “Hey, que paso con este trabajo” y uno es como: “No, no sé, decime” y el man: “Te faltó, esto, esto”. Y entonces uno siempre siente con el hombre en esas expectativas de un crecimiento profesional y técnico importante para mí, que uno siempre va en curva ascendente. (Entrevistado 5, p.4).

En esos términos, tanto para la organización como para el sujeto mejorar señala la dirección:

Motivación no necesariamente es exigencia, motivación es que cuando una cosa la hiciste bien que bacano que te la reconozcan y cuando lo hiciste mal te digan como que: “Hey, pilas. Vamos a hacer las cosas mejor” ¿Hay espacio pa mejorar? Sí, hay espacio pa mejorar. (...) creo que la exigencia hace parte de la motivación. Cuando vos estas en esa zona de confort, como que: “Ah ya lo tengo todo listo, todo dominado”, que bueno que alguien te diga: “No todo es así. No todo es tan papayita como lo estás mostrando.” (Entrevistado 5, p.4).

Este deseo del éxito también está presente en las perspectivas del sujeto frente a la organización, en la cual ve un lugar como para crecer, escalar y trabajar para capitalizarse:

Escalar en lo económico, claramente pues la expectativa siempre es ganar más y yo creo que la contraprestación directa del trabajo es el salario entonces está el tema del salario. Y lo otro, es que la experiencia ha sido muy buena en términos de capitalizar el conocimiento, como de formarse y yo le doy mucho valor a eso. Entonces las expectativas que yo tengo no sé si será estar toda la vida trabajando porque de hecho exploro y tengo otras alternativas o

prospectos de inversiones en términos de capitalizarme y tal vez hacer algo distinto en el futuro, por ahora sería desarrollarme profesionalmente y alcanzar salarios más altos de los que tengo y con eso la consecuencia más normal sería ascender en posiciones. (Entrevistado 7, p.3)

7.1.3.2. La responsabilidad de sí

La empresa trabaja en hacer de los trabajadores sujetos responsables de sí, de sus objetivos, de sus acciones, y de sus resultados. Por eso se ocupa de construir valores y significados compartidos que garanticen la alineación de los sujetos con los objetivos de la organización. En adición, con las constantes estrategias de motivación y reconocimiento busca construir un sujeto comprometido que observe las tareas y las metas como retos y no como imposiciones. De manera que, la autonomía respecto a la decisión y la acción es un rasgo que la empresa ha buscado potenciar, en el entendido de que cada persona es una empresa que puede ser gestionada y maximizada, de ahí que, verbigracia, bajo el enunciado “¿Que tal alto quieres llegar?” la empresa exalte la capacidad de las personas para definir “de que tamaño son nuestras ambiciones y que tanto queremos hacer para conseguirlas.” (“El Banco”, 2006, p.6). Desde esta premisa se impulsa el sujeto hacia el crecimiento constante porque todo lo que pueda lograr depende de él. “Nuestro eslogan nos inspira a crecer tan alto como nuestra decisión nos impulse a llegar” (“El Banco”, 2006, p.6).

Desarrollarse, crecer y retarse son posibilidades que brinda la organización y que son valoradas por el sujeto que se gestiona así mismo, que es responsable de sí mismo:

(...) hay un empoderamiento, una tendencia a empoderar los equipos de trabajo, en marcar el objetivo y llegar allá, pero explorando nuevas formas de trabajo, explorando nuevas formas de que las personas se reten. En ese orden de ideas, para alguien que le de valor a eso como yo, uno ve que ellos [“el Banco”] dan como... o que se generan esos espacios donde vos podés aportar y sentís que aportas (...) Vos en algunos lados cumplís porque tenés que cumplir, en cambio aquí, vos sabes que hay un objetivo, pero no te trazan el cómo, sino que más fácil vos vas llegando a él y es producto de las habilidades que vos tengás y que vos desarrollés. (Entrevistado 7, p.4).

La responsabilidad de sí se afianza cuando los sujetos construyen sus propios objetivos, y participan en su monitoreo y evaluación: “entre todos formulamos los compromisos de acuerdo con la planeación de la vicepresidencia (...) Claro, si son las metas que yo mismo formulo como no las voy a cumplir” (Entrevistado 6, p.3).

(...) uno se plantea metas. Parte de mi trabajo es automatizar un reporte legal, tengo un mes para hacerlo. Entonces para poder hacer eso tengo que cumplir con todas las fases del proceso para automatizar un reporte y eso requiere unos tiempos. Yo sé que en una semana tengo que leerme todas las normas, a la siguiente semana tengo que diseñar todos los procesos, conocer todos los aplicativos, a la tercera semana es configurar las nuevas reglas y la cuarta semana, es un paso a producción y pruebas. Yo sé, si yo quiero cumplir en los tiempos que esperan tengo que hacer unas micro tareas que tengo que ir monitoreando (Entrevista 11, p.9).

Desde la perspectiva de Laval y Dardot (2013) cuando el sujeto define los objetivos que tendrá que alcanzar y los criterios que serán usados para su evaluación, se lleva a cabo el momento cumbre del autocontrol. Así, una de las características más relevantes de las formas de la subjetividad contemporánea es que se configura a partir de ejercicios de control y regulación que el sujeto realiza sobre sí mismo. En otras palabras, se hace al sujeto un instrumento de sí mismo. Esto está en línea con la internalización de los valores que “el Banco” propicia a través de sus prácticas y discursos. En el año 2010, emprendieron toda una estrategia de posicionamiento de su estilo de liderazgo que describe a sus empleados como:

(...) asesores expertos, optimistas y flexibles, que construimos relaciones de confianza y cercanía con nuestros grupos de interés, apoyados en la excelencia en el desempeño y el desarrollo de personas y equipos sobresalientes para que el negocio evolucione bajo una visión de vanguardia, con el fin de crear valor económico. (“El Banco”, 2010, p.33).

Esta descripción busca crear una imagen en la cual los sujetos se vean reconocidos, para trasladar la responsabilidad de su propia gestión. Así lo expresa la organización:

Durante 2010 difundimos este mensaje [el de la marca de liderazgo] en la organización por medio de diferentes estrategias: la campaña de mercadeo De Mí Depende Darle Sentido a lo que Hago, de los talleres de coaching dirigidos a los jefes del Grupo y de las charlas

informativas en los círculos de comunicaciones de diferentes dependencias (...) desplegamos acciones permanentes e integrales orientadas a posicionar en las mentes y en la conciencia de todos los colaboradores el compromiso por el servicio. (“El Banco”, 2010, p.34 – 36).

El PCV está orientado en este sentido y la contabilidad mediante el cálculo y la comunicación de los resultados obtenidos respecto a las metas propuestas impulsa la responsabilización de los sujetos. A continuación, la mirada de uno de los entrevistados:

(...) lo que hacen finalmente es estimularnos. ¿En qué sentido? Trimestralmente nos están diciendo “el Banco” va muy bien. “el Banco” se pone como dos metas, una en cuanto a los rendimientos y otra en cuanto a esas metas particulares dentro de cada vicepresidencia. Entonces uno ve que la meta del rendimiento va muy bien, si ellos cumplen, nos van diciendo “Con lo que tenemos de rendimiento hasta el momento hay [bono], ya depende de cada una de las vicepresidencias como van a cumplir”. Entonces digamos que eso motiva. Yo recuerdo mucho en los primeros seguimientos que tuvimos con el gerente que él nos decía (se frotaba las manos): “Con ese rendimiento tenemos que rendir acá al 100% para que nos den buen dinero”. Entonces uno también: “¡Ah listo, que bueno! Sí, “el Banco” lo está haciendo muy bien”. Entonces como que estaba ya en las manos de nosotros cumplir. “el Banco” nos pone ese parámetro: “Yo como organización estoy cumpliendo, ya les toca es a ustedes particularmente comprometerse para que nos vaya bien a todos” (Entrevistado 11, p.9)

De esta forma la organización transita de un estilo de liderazgo basado en el control directo al autocontrol que sobre sí mismos los sujetos ejercen. Entonces, se configura un sujeto que es responsable de sí mismo, que, para los propósitos de la organización, resulta más útil. Cuando el sujeto se autocontrola entonces ya no es necesaria la vigilancia y el control directo; lo cual está en línea con las nuevas formas de gestión en el trabajo.

(...) se parte como desde la confianza que se nos deposita. No hay como una vigilancia, confiando en que estás haciendo las cosas bien y que si las haces bien estas registrando lo que es ahí. A veces como que evaluaba que era ser un buen jefe, digamos que yo calificar tengo un buen jefe es porque no es un jefe que está encima mío diciéndome muéstreme si lo hizo bien o mal, no. Digamos que mi jefe aparece es cuando hay problemas, cuando hay un problema que se me sale a mí de las manos. (Entrevistado 1, p.2).

El sujeto valora ese estilo de liderazgo que lo hace responsable de sí pero que rompe con el patronato clásico. Uno de los entrevistados manifiesta que a las personas valoran trabajar en “el Banco” porque:

(...) el ambiente en general es muy ameno para tu desarrollar unas labores, que si te vas a otros lados es más agresivo (...) Muy del patronato, muy de ese antiguo estilo [donde] (...) no era desarrollar habilidades en el equipo sino de cumplir. Yo soy el jefe: “Usted haga eso”. (...) Entonces yo digo que es un ambiente muy sano [el de “el Banco”] porque obviamente se trabaja superduro, obviamente hay muchas coyunturas, y vos tenés que trabajar a veces hasta tarde, a veces un fin de semana, lo que el negocio te requiera, pero nunca pues al punto de sentirse molesto de manera recurrente. (Entrevistado 7, p.6)

De esta forma la organización alinea el estilo de liderazgo con la subjetividad de las personas, de tal forma que todos sienten que trabajan por un objetivo superior:

(...) en el desarrollo del trabajo, en el día a día, ha sido un tema de una camaradería, de que somos pares y estamos trabajando en función de salir adelante (...) En algún momento tuve una jefe con la cual al principio chocamos, tuvimos algunas diferencias en como aproximábamos las cosas y ella es muy buena líder y se desarrolló como líder en el tiempo en el que estuvimos, pero digamos que al principio era un poquito autoritaria o le gustaba controlar mucho. Llegamos a un punto en que hubo una situación maluca entre los dos, como un rose y la manera de solucionarlo fue muy natural, sentarnos a conversar, tomarnos un café y yo le decía: “Ve, así yo no piense igual que vos, vos me necesitas, yo soy tu analista, vos estas en un nivel un poco más alto, pero yo te complemento. Yo no estoy acá haciéndote pulso. Estamos trabajando pa algo más grande” solucionamos y lo gestionamos super bien" (Entrevista 7, p.7).

Esta responsabilidad de sí viabiliza un mayor rendimiento, en tanto propicia que el sujeto se autogestione, es decir, que decida hacia donde orienta sus esfuerzos, que elabore planes de mejora, que impulse su rendimiento.

(...) dentro de los procesos de mejoramiento, tengo un reporte con el que he tenido dificultades y que hace que el indicador se reduzca entonces mis procesos de mejora son sobre eso y soy yo mismo el que los hace. Soy yo o junto con otros compañeros les ayudamos

a otros. ¿Está muy mal el indicador? Entonces hagamos acciones para que ese indicador mejore. Entonces es un trabajo también de autogestión, yo no quiero que desmejore el indicador del área y a la vez el indicador mío (...) (Entrevistado 1, p.2)

Así, se constituye un sujeto en la búsqueda permanente del

(...) modo de maximizar su capital humano en todos los dominios, que no trata únicamente de proyectarse en el porvenir y calcular sus ganancias y sus costes, como el antiguo hombre económico, sino que persigue, sobre todo, trabajar sobre sí mismo con el fin de transformarse permanentemente, de mejorar, de volverse cada vez más eficaz. Lo distintivo de este sujeto es el proceso mismo de mejora de sí al que se ve conducido, que lo lleva a perfeccionar sin cesar sus resultados y sus rendimientos (Laval y Dardot, 2013, p.338)

Esa autogestión se propicia en el marco de la autonomía que la organización le brinda al sujeto para decidir como dirigir sus acciones a partir de objetivos comunes:

Hasta el momento no me ha tocado que cada uno tenga una meta diferente. Las metas van más como desde células de trabajo o equipos de trabajo, entonces yo en la pasada, estaba en una jefatura con células de trabajo. Todas esas células tenían una sola meta, entonces nosotros nos autogestionábamos para que cada uno según sus habilidades trabajara en lo que más se sentía competente. (Entrevistado 4, p.8).

(...) tenemos una metodología de trabajo. Ya sabemos cada cual como trabajar y sí o sí se tiene que cumplir. Y así estamos ya mecanizados. Si nos dicen: “El 15 o el 20 hay que entregar estados financieros”. Tenemos que hacer todo lo posible pa que eso pase y así tiene que ser. (...) . Yo sé que tengo que cumplir. Cuando tengo que cumplir cualquier cosa, yo hago todo el esfuerzo por sacarlo y lo saco porque esa es mi personalidad. Sí o sí la tengo que sacar (Entrevistado 9, p. 4-5)

Todo lo anterior está en línea con los rasgos de la subjetividad contemporánea y que la empresa ayuda a afianzar ya que facilita el rendimiento superior necesario para alcanzar los objetivos:

(...) yo me considero una persona muy orientada al resultado y al objetivo. Y a mi trabajo me gusta y lo disfruto. Hay una intención de fondo, de siempre hacerlo lo mejor que yo pueda y eso en el deporte, en el trabajo. Es algo muy natural en mí. Entonces a mí me ponen

un objetivo yo sé que yo llego allá, sí o sí. Es como una convicción que tengo muy arraigada" (Entrevista 7, p.8).

De esta forma el sujeto avanza hacia los objetivos de la organización como si fueran los suyos. De ahí, que la empresa se esfuerce por potenciar este tipo de subjetividad habilitando e invitando al empleado para que, sin importar su rol, busque de manera constante formas nuevas de alcanzar mejores resultados. Lo anterior implica para el empleado, desde la formulación de sus propios objetivos, pasando por el seguimiento y el control a sus labores; hasta la misma evaluación. La organización "invita a todos los empleados, sin importar su rol o cargo, a retar lo convencional, a buscar nuevas y mejores maneras de hacer las cosas." ("El Banco", 2017, p.10).

En esa línea, "el Banco" promueve que el sujeto se haga responsable del diseño de estrategias para alcanzar las metas, sin la utilización de ningún recurso. De esta forma lo señala uno de los entrevistados:

(...) ["el Banco"] busca que el personal desde su día a día con los recursos limitados que de alguna manera tienen busquen la eficiencia (...) una meta: "Tienen que disminuir el número de llamadas de extractos". No era mi célula. No era mi meta. Pero los chicos eran tratando y uno se encuentra con que por más ideas que tenían estaban atados a que esas metas no se podían cumplir porque había limitación de recursos técnicos, limitación de recursos económicos, entonces es como "Solucione, pero no te brindamos tantos recursos porque hay prioridades y como somos "el Banco"". Entonces es: "Mire qué va a hacer". ¡Jueputa uno que hace! Es muy complicado." (Entrevistado 4, p.2).

Esto genera en el sujeto una autoregulación y lo obliga a sentir que siempre debe rendir más. Es de esta forma que la organización alcanza resultados superiores.

En las vicepresidencias del Negocio tenemos escuelas en las que entregamos herramientas a los equipos para que entiendan fácilmente su rol y puedan lograr resultados sobresalientes en menos tiempo, pues desarrollan competencias nuevas y mejoran destrezas que, al ser utilizadas en su lugar de trabajo permiten brindar una experiencia superior a los clientes. ("El Banco", 2019, p.143).

Cuando el sujeto asume su responsabilidad también asume el control, la regulación y el direccionamiento de sus acciones hacia los objetivos planteados; y “el Banco” trabaja para que esto suceda:

En 2019 se implementó el Modelo de Coordinación de Acciones del Autocontrol y Certificación en un único Habilitador (...) Lo anterior, contribuyó a fortalecer continuamente la cultura del autocontrol y movilizar a la impecabilidad de la Certificación de Procesos, Riesgos y Controles (...) Este marco está articulado de manera tal que toda la organización participe incorporando los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación. (“El Banco”, 2019, p. 96 -97)

En ese contexto, la autoevaluación hace al sujeto consciente de su rendimiento, lo hace visible y lo compromete a rendir más.

(...) tanto en la evaluación de desempeño como en el seguimiento tú te tienes que autoevaluar, entonces uno se hace la autoevaluación de las competencias que propone “el Banco”. “El Banco” propone cuatro ítems, entre tres y cuatro competencias cada uno, entonces uno se valora. Antes era como nivel satisfactorio ... ya se hace a nivel de porcentajes. No recuerdo el primero, las últimas tres estrellitas significan 80%, 100% y 120%. 120 significa que tu das más de lo que espera la organización. (Entrevistado 4, p.9).

Ese “Dar más de lo que espera la organización” se convierte en un lineamiento para la acción del sujeto, no como una obligación sino como una forma de alcanzar el éxito, el reconocimiento y su propia satisfacción.

(...) En mi caso particular, es que veía que había soluciones muy rudimentarias y esas soluciones tan rudimentarias a mí no me gustan. Una cosa que me he caracterizado desde que llegue de “el Banco” es porque a mí me encanta encontrar fallas en los procesos. Eso es muy mío. Entonces es muy fácil para mí querer mejorar. (...) A mí me nace. Si veo eso que está muy feo a mí me gusta que se vea más lindo. Muchas personas lo hacen pensando que con eso suman con el jefe, porque conozco un compañero que está haciendo una vaina, una cosa espectacular y lo está pensando en términos de crecimiento laboral y eso es un 120% y más, pero él lo hace con aspiraciones de crecimiento (Entrevistado 4, p.10)

La alineación de los intereses del empleado con los objetivos organizacionales garantiza que el sujeto oriente sus acciones hacia el logro de mayores eficiencias y mejores resultados, porque esto impacta en su propio beneficio. Esto da cuenta del cálculo como rasgo de la subjetividad.

7.1.3.3. El cálculo

El PCV proyecta una racionalidad que hace del cálculo una característica de la subjetividad del empleado y que contribuye a que el sujeto sienta los objetivos de la organización como propios y dirija su acción hacia el rendimiento superior. En esos términos, el sujeto calcula cuales factores relacionados con el PCV, puede controlar y eso le permite encaminar sus esfuerzos en esa dirección para alcanzar el mayor cumplimiento posible dado que de allí se deriva su propio beneficio.

Ese porcentaje de cumplimiento en las metas es la parte controlable para las personas porque el número de salarios es más estructural. Como que todo el mundo aporta un granito de arena para que ese valor llegue, pero el porcentaje de cumplimiento es la parte controlable. ¿Y qué pasa con esa parte controlable? Esa parte controlable depende de unas metas que se generan a nivel de vicepresidencia, entonces uno está en una mesa y dicen: “Esa es meta PCV”. Obvio todo el mundo lo apunta porque para todos es muy importante que les llegue el [bono] y que su porcentaje de cumplimiento sea el más alto posible. Lo más alto posible es un 120%. Por ejemplo, mi cumplimiento de este año se basó en la vicepresidencia donde estaba antes y era de clientes, y fue un cumplimiento del 100% y en la contable fue de 119%. Es significativo. Es un porcentaje muy grande. Entonces todos los empleados si estamos muy en función de hacer todo lo posible para que el porcentaje de cumplimiento sea lo más alto. Todo lo que sea necesario. Todos los esfuerzos. Si se evidencia. Entonces, ¿Esto es para PCV? ¿Qué necesitan? ¿En qué podemos ayudar? ¿Qué podemos hacer? Para todos es muy importante. (Entrevista 4, p.7)

En adición, esta racionalidad de cálculo es potenciada por la comunicación de los rendimientos que realiza la contabilidad:

(...) cuando confirman el dato y nos lo dan uno es muy contento. El dinero es muy encoñador. Entonces uno es contento e inclusive uno trabaja para eso. Parte de lo que te decía ahorita, cuando estuvimos en diciembre trabajando todo el equipo, tratando de cumplir

esas metas, era precisamente por eso, porque eso finalmente se va a ver recompensado. Si no logramos cumplir entonces no iba a ser tan alto como se esperaba, porque uno hacia como ciertos cálculos. Si los rendimientos de “el Banco” eran tan buenos, como durante todo el año nos anunciaron y si cumplimos la meta completamente nos van a dar mucho más dinero. El cálculo finalmente. Cuando nos dijeron: “Es que nosotros cumplimos, pero otras gerencias no”. ¡Ahh que lástima! Me paso a mí que tenía una conocida en otra vicepresidencia y me decía: “No, allá si cumplieron muy bien” y les dieron más dinero. (Entrevista 11, p.5)

Esto es lo propio del sujeto económico activo que describe Stecher (2015) siguiendo a Castro-Gómez (2011), quien

(...) permanentemente calcula costos y beneficios, y entiende que al trabajar está haciendo una inversión de su propio capital (heredado y adquirido) de conocimientos, habilidades y destrezas en pos de generar (al igual que cualquier empresario capitalista) algún tipo de ganancia o de renta (p. 1788).

7.1.3.4. El compromiso y orgullo

Una de las formas de subjetividad que “el Banco” busca garantizar con más ímpetu es la que configura un sujeto comprometido con sus labores y orgulloso de la organización en la que trabaja, ya que, esto le facilita la entrega, la disciplina y la dedicación de los empleados. De esta forma, la satisfacción y felicidad en el lugar del trabajo es una prioridad que “el Banco” busca abordar mediante el reconocimiento y la promoción del desarrollo y crecimiento profesional y personal de los empleados. Lo anterior tiene un impacto significativo en el compromiso y el control de sí mismo de los sujetos; en la medida en que con el desarrollo de sus actividades puede sentirse en el camino hacia el éxito. En esa línea, la gestión de las personas es central para los propósitos de creación de valor y rendimiento superior que “el Banco” se ha planteado. Así lo expresa el presidente de “el Banco” en el 2011, dirigiéndose a los accionistas a través del Informe de Gestión:

Queremos tener colaboradores felices y créanme, esto genera la satisfacción del cliente y por supuesto la de nuestros accionistas. (...) Crecer la organización, hacerla rentable, eficiente y sostenible no es posible si no tenemos una estrategia cualitativa, y eso no sucede si no es con la gente (“El Banco”, 2011, p.10).

Esta intencionalidad de la empresa es reconocida por los sujetos e impacta su compromiso con la organización:

(...) yo siento que, sí se preocupan por el empleado, puede que sea fachada, puede que no, pero uno si siente que, si tiene algún problema, uno puede alzar la mano, uno puede ser escuchado (...) Entonces la verdad es que cuando uno se siente con tantos beneficios y siente que está bien retribuido su trabajo, aunque haya mucho estrés, uno de cierta manera está tranquilo. Ya si uno esta aburrido en la empresa y piensa que su empresa es una hijuemadre o su jefe es un hijuemadre pues yo creo que somos seres sentimentales y más las mujeres que somos tan hormonales, yo creo que eso afecta nuestro estado de ánimo y como nos relacionamos con las personas. (Entrevistado 10, p. 3)

A mí me parecía muy curioso cuando se estaba negociando la convención colectiva, porque “el Banco” no cedía, el sindicato no cedía y entonces hubo como cierta alerta de huelga, porque si no se lograba concertar entonces el siguiente paso era una huelga. Salieron muchos de los empleados inclusive a hacer marchas alrededor del edificio a favor de “el Banco”. A decirle: “Venga sindicato, deje de joder y acceda, que nosotros no queremos parar, nosotros queremos trabajar, porque nos sentimos felices acá en “el Banco””. Es esa sensación de bienestar que a veces genera “el Banco”. (Entrevistado 1, p.8)

El compromiso y el orgullo por la organización contribuye a alinear los intereses de los empleados con los de la organización; por ello “el Banco” avanza en la construcción un entramado de ideas, imaginarios, y principios comunes; y así lo señala: “Queremos contar con un propósito y significados comunes que nos permitan estar alineados y apuntarle a los mismos objetivos y estrategias.” (“El Banco”, 2011, p.25). De ahí que sea relevante explicitar los postulados centrales que dirigen la acción de las personas, uno de ellos es el compromiso. “Compromiso: Es la decisión de asumir las responsabilidades como retos que queremos cumplir con amor y respeto para satisfacer las necesidades y expectativas de las personas.” (“El Banco”, 2011, p.22).

Una manera de conseguir que los objetivos sean comunes es haciendo participes a los empleados de la planeación y la definición de estrategias y metas. Esto, además, afianza el sujeto responsable de sí.

A nosotros como empleados sí nos hacen partícipes de muchas maneras. “¿Cuál es “el Banco” que te sueñas?” Hace muy poco. Antes de que saliera esta nueva visión estratégica había unos tableros para uno pegar políticas y fueron incluidos en la visión estratégica. Pues, de hecho, hicieron todo el ejercicio. Nos hacen partícipes. Había por ejemplo un espacio abierto donde vos podías ir y participar. A nivel de gerencias dan el espacio para que todos propongan qué quieren, qué esperan este año, qué es importante, para dónde creen que va. Entonces esos poquitos que como empleados construyen se van sumando para la agenda macro que es la visión estratégica. (Entrevistado 4, p.7)

Así mismo, el PCV aporta a ese reconocimiento del sujeto que influye en su compromiso. De hecho, uno de los entrevistados relaciona su origen con este cometido:

(...) “el Banco” lo impulsó [el PCV] porque quería hacer que los empleados de la parte administrativa sintieran que son relevantes para la organización porque a nivel salario “el Banco” no es tan competitivo como otras empresas. Entonces uno si lo ve como una extensión del salario que hace que uno se sienta muy nivelado. Entonces es como eso. Como esa forma que dice la teoría: “Gracias señor empleado porque has contribuido con todos los propósitos de este año” (Entrevistado 4, p.7).

Esta incorporación de los objetivos organizaciones en los sujetos se enfatiza a través de las comunicaciones que “el Banco” dirige hacia sus empleados. A través de ellas, realiza un reconocimiento del sujeto que incorpora el compromiso y el orgullo a la subjetividad. Esto es lo que plantean algunos de los entrevistados:

(...) cuando uno recibe la noticia de que hubo [valor agregado] y lo van a repartir, “el Banco” hace un despliegue pues, por las comunicaciones corporativas, nos llega un correo casi que personalizado en el que se nos agradece por el esfuerzo que hicimos. Que esa es la recompensa por toda esa buena labor que hicimos durante el año. Inclusive este año más que todo, con la campaña “el Banco de todos” se profundizó mucho en esa imagen “Que es el momento de todos y esto es una muestra de ello. Estamos dando parte de las utilidades de “el Banco” a ustedes. Siéntanse orgullosos de estar acá”. Claro, uno como empleado termina diciendo: "No. Es que esto no me lo dan en ninguna otra parte. Lo que está haciendo “el Banco”. Esa forma de retribuir genera mucho bienestar (Entrevistado 1, p.10)

(...) genera sentido de pertenencia, muchos dicen: “No, es que esto no me lo van a dar en ninguna otra parte” “Miren que “el Banco” reconoce el trabajo”. Cuando llegan las comunicaciones de que hay [bono], llega el discurso hermoso, de que te esforzaste, de que se logró el objetivo y por tanto te van a recompensar por eso. (Entrevistado 2, p.5)

Todo lo anterior le permite al Banco afirmar: “Más de 33 mil personas en ocho países que todos los días se levantan a dar lo mejor de sí, no simplemente para cumplir con una tarea, sino para trabajar por la construcción de un sueño compartido” (“El Banco”, 2012, p.13). Y es que el compromiso aunado a la responsabilidad de sí; hacen de los objetivos de “el Banco”, los objetivos del empleado:

(...) yo creo que cuando uno entra a trabajar a una empresa, uno empieza a tener mucho sentido de pertenencia, cuando te tratan bien. Entonces digamos esos objetivos de “el Banco” del crecimiento (...) yo creo que se convierten también en los de uno. Entonces cuando alguien dice: “Ah es que [“el Banco”] es un ladrón”. A uno le duele y uno quisiera que no fuera así y de pronto el cliente tiene la razón. (...) Uno está entre la espada y la pared, se vuelven los objetivos de uno, la verdad es que sí. (Entrevistado 10, p.5 -6)

Así pues, la solidez y estabilidad brindada por “el Banco” sumada al PCV son factores que influyen en el compromiso del sujeto con la organización. No obstante, este se ve limitado por la comprensión del programa de cada sujeto. En esos términos, el compromiso y el orgullo incrementan cuando el PCV es visto como un premio o una retribución que la empresa no está obligada a otorgar. En contraste, con una visión que observa en la bonificación una retribución justa al esfuerzo realizado o una compensación de su salario.

La mayoría de las personas entrevistadas tienen la primera percepción: “orgullosos de trabajar en “el Banco” ... yo me siento muy agradecido con la organización. “el Banco” no está obligado a dar el PCV” (Entrevistado 8, p.6); ““el Banco” podría no repartir nada. “el Banco” no está obligado a hacerlo, es un beneficio que nos otorga” (Entrevistado 6, p.2)

(...) a ti te contratan con un salario para que tú vayas a allá. El hecho de que te estén bonificando y que sean unas bonificaciones tan generosas, porque son muy cuantiosas, pues digamos que uno lo agradece. Es un gesto muy generoso. Uno sabe que detrás hay esfuerzo, pero en el mismo ambiente en que tu desarrollas tus actividades es un esfuerzo que no se

siente tan maluco o tan desagradable, la posición que uno tiene al respecto es superfavorable porque es muy generosa. (Entrevistado 7, p.5)

(...) soy muy consciente de que no es algo obligatorio para “el Banco”, es simplemente si “el Banco” tiene utilidades tenemos la oportunidad de que nos la redistribuyan a nosotros y el día en que no tenga utilidades no vamos a tener bono, pero somos conscientes de que no es una obligación de “el Banco” (Entrevistado 9, p. 3)

En contraste, la comprensión del bono derivado del PCV como una compensación del salario y no como un premio genera rupturas en el sentimiento de orgullo del sujeto y lo lleva a evaluar hasta donde quiere llegar en la organización. Esto fue lo que planteo uno de los entrevistados:

¿Yo que pienso del PCV? Para mí eso es una pequeña mentira que nos meten a nosotros. Y te lo voy a poner en este caso, eso es como ponerte en una bolsa de mercado tu salario, una porción de salario. “Si al banco le va bien, yo te doy hasta tanto, pero si al banco no le va bien...” Y pues uno como empleado, el PCV es netamente económico, el bienestar es el que uno genere con la plata, pero es un reconocimiento económico. Entonces si tú me lo pones en un plano yo como empleado preferiría que me lo dieran tasado durante todo el año. Para que vamos a ponerlo a variar, si el mercado te puede estar dando tu salario más el [bono], más otras cosas en tu salario neto. (...) ¿Entonces, así como que yo te diga el [PCV] es un premio? No. Yo no lo veo como un premio. Me parece que su filosofía es ponerte a variar el salario. Y a mi si me dijeran: “¿Te lo dejamos fijo o te lo ponemos a variar?” Yo digo: “No. Déjenmelo fijo” Si vos me decís que me vas a dar medio salario cada mes o me vas a dar 6 salario, pero si me va bien, el empleado que va a decir: “No”. Entonces el trasfondo de eso es te doy un salario básico el otro pedazo te lo pongo a variar y si nos va bien, bien, pero si nos va mal, yo te dije que era variable, cuando te lo vaya a quitar no me digas que no. Es un arma de doble filo. (...) Entonces, yo lo veo como la intención es comprometer, como darle un premio, darle una zanahoria al caballo, que el caballo vaya emputado y ahí está la zanahoria y vos vas como mordiéndola de a pedacito de a pedacito, pero seguís siendo el mismo caballo, en algún momento te tuvieron que haber dado o te van a dar esa bendita zanahoria. (Entrevistado 5, p.6-7)

Esta perspectiva le permite al sujeto colocar límites tanto a dicho compromiso como al crecimiento y desarrollo que la empresa promete:

Entonces cuando vos me preguntabas de expectativas, te decía tengo que evaluar. Porque, que yo quiera vivir como vive mi gerente hoy, yo te diría no. No toda la vida. De pronto vaya y me dé la pela, aprenda un montón, pero no pa vivir así toda la vida. ¿Y por qué? Porque he tenido como la filosofía de vida de que prefiero ganarme un peso tranquilo que tener 20 en “el Banco” y no tener familia, no tener calidad de vida. Y me parece que ya en el momento como más alto, donde están los gerentes, los directores, los vicepresidentes, ya el nivel de vida es la vida para “el Banco”. (Entrevistado 5, p.6)

7.1.3.5. La competencia

La competencia se configura como un rasgo de la subjetividad del empresario de sí que está en la búsqueda de su crecimiento y maximización. Sin embargo, dado el análisis de los imaginarios y las representaciones de sí de los sujetos entrevistados, se puede plantear que esta característica tiene más influencia en la relación de las personas consigo mismas que con los otros. En otras palabras, la competencia se ha trasladado del exterior al interior del sujeto. Esto se encuentra en estrecha articulación con la responsabilidad de sí derivada de la interiorización de los objetivos organizacionales.

Así pues, dado que los objetivos se convierten en un horizonte común, la competencia es contra sí mismo, contra sus capacidades y habilidades para crecer, desarrollarse y hacer las cosas cada vez mejor. La prioridad entonces para uno de los entrevistados es: “llegar al objetivo aportando lo mejor que podamos aportar en las soluciones que tenemos que dar” (Entrevistado 7, p.7). De manera que, “(...) en los equipos más inmediatos es fácil alinearse y entender que vamos trabajando por algo más grande y en ese sentido trabajar más juntos y mejor” (Entrevistado 7, p.8-9).

Esto propicia que los sujetos se autocontrolen y dirijan su acción hacia el rendimiento superior. El siguiente es un ejemplo de uno de los entrevistados:

(...) a diciembre 31 estábamos atrasados con algunas de esas metas, entonces que hubo que hacer: “Listo, los que pudiéramos, los que no teníamos tanta carga tratemos de ayudar”.

Porque finalmente uno lo siente así, se convirtió en la meta de la gerencia, la meta de la sección (...) era la meta de todos. (Entrevistado 11, p.7)

Entonces, sobre la competencia que podría suscitar entre los sujetos el trabajo orientado por metas, prima una responsabilidad de sí generada por la interiorización del objetivo organizacional, que en últimas es un objetivo común:

(...) si nosotros tenemos varias metas, por ejemplo, nos dividimos las metas y yo cumplo las mías y mi compañero no ha terminado las de él. Si él no ha terminado las de él y yo tengo tiempo, venga yo le ayudo porque eso lo tenemos que sacar adelante ¿Si me entiendes? Todos estamos orientados a eso [(a la meta)]. (Entrevistado 8, p.5)

Por otro lado, a pesar de que no se puede decir que la competencia es un rasgo que determina la relación entre los sujetos, al menos en el nivel en la estructura organizacional donde se encuentran las personas entrevistadas, uno de los testimonios indica que en los niveles gerenciales y directivos este es un rasgo del relacionamiento.

(...) en los niveles directivos si se patean la lonchera. Cuando vos tenés que hacer una conferencia con tus inversionistas y tus inversionistas llegan y te dicen, te voy a poner cualquier ejemplo: “¿Por qué tienes toteadas las provisiones de la cartera?” Entonces el de relación con el inversionista le dice: “Es que el año pasado tuvimos un montón de desembolsos en créditos de consumo” los que a vos te llegan por mensaje de texto. Entonces los primeros meses, jueputa, vos tenés treinta millones de pesos en el bolsillo, si vos tenés treinta millones usted sabe que puede pagar, pero cuando va pasando el tiempo esos treinta millones, usted ya se los gasta. Entonces la gente se empieza a colgar. Entonces es normal que un momento inicial las cosas estén muy buenas pero que después la gente se empieza a colgar. Entonces usted se devuelve: “¿Y eso porque está pasando? “Porque estamos entregando créditos muy fáciles”. “¿Ah y quien está entregando créditos más fáciles? Ah, entonces devolvámonos pa los comerciales. Comerciales: “Ah no es que el vicepresidente a mí me dijo que tenía que crecer mis metas en tanto y me aprobaron esta estrategia”. Entonces el financiero y el presidente voltean y le dicen: “Güevon: ¿Usted dijo eso? Mire las consecuencias tres años después”. Y puede pasar, “Ah es que yo no era el vicepresidente en ese momento”. Y se van y buscan. Entonces a nivel directivo, las decisiones son

superdelicadas. Todo por esa pequeña cosa que se llama utilidad, si usted la toteó pa arriba muy bueno, pero si eso se le quebró, si hubo una menor ganancia, te cuestionan duro. (Entrevistado 5, p.10-11).

En resumen, en el marco de esta organización que se compone de empresarios de sí emergen y se consolidan ciertos rasgos en la subjetividad de los empleados. En primer lugar, un sujeto que se encuentra en la búsqueda del éxito y que para ello trata de estar en evolución permanente. En esos términos, el sujeto se hace responsable de sí y orienta todos sus esfuerzos hacia el objetivo organizacional porque entiende que en ese tránsito el mismo, como empresa, se desarrolla. Entonces, la competencia se interioriza y se convierte en un rasgo de la relación con uno mismo más que con los otros. Adicionalmente, el cálculo orienta la acción hacia los objetivos de la empresa porque de su cumplimiento depende la compensación económica. El orgullo y compromiso se ve incrementado también por el PCV, que, de manera general, es visto como un beneficio que “el Banco” no está obligado a otorgar.

7.2. Discusión

Este trabajo mostró racionalidades, formas de intervención de la conducta y rasgos de la subjetividad que se gestan al interior de un banco en Colombia. En el nivel de las racionalidades se identificaron dentro de la organización algunas características que corresponden con aquellas que la literatura ha señalado como propias de la empresa neoliberal. Estas características incluyen que la organización se vea y se gestione como un conjunto de empresas de sí; la creación de valor como objetivo central, el rendimiento superior como imperativo de la acción y por lo tanto de la organización del trabajo; y un discurso basado en la igualación del consumo con la felicidad. De esta forma “el Banco” se configura como una empresa que incorpora la razón de mundo neoliberal a sus objetivos, al tiempo que reproduce esta racionalidad mediante las narrativas que le presenta tanto a empleados como clientes.

Dentro de las formas de intervención en la conducta en “el Banco”, se ha prestado especial atención a la contabilidad como una práctica de gobierno que se expresa a través de un Programa de Compensación Variable. Si bien se reconoce la existencia de otro tipo de prácticas que también realizan ejercicios de control, poder y gobierno en la organización; el trabajo se ocupa especialmente de las racionalidades que desde la contabilidad se proyectan y las formas mediante

las cuales esta interviene sobre los espacios y las personas. En términos de las racionalidades, se observó que la contabilidad a través del PCV coloca en el centro de todas las actividades de la organización el axioma fundamental de la acumulación financiera propia del contexto neoliberal: la generación de valor para el accionista. A partir de allí, la utilidad, la rentabilidad y la eficiencia son imperativos para los espacios y los sujetos que habita la organización. Entonces, en el nivel de la intervención, la contabilidad hace calculables los espacios abstractos y las personas mediante la asignación de metas y su seguimiento a partir de indicadores. Por todo lo anterior se pudo señalar que la contabilidad mediante los procesos de medición, evaluación y control que realiza en el marco del PCV participa de los procesos de subjetivación propiciando que los sujetos actúen en libertad, pero en el marco de objetivos específicos.

Este resultado está en línea con lo expuesto por Carmona, *et al.* (2002), según lo cual, las prácticas contables tienen la capacidad de funcionar como dispositivos de ordenación de tiempo y espacio proporcionando el alcance para que los administradores mejoren la vigilancia de los empleados y, en general, la disciplina de la fábrica. A través de la comparación de prácticas contables en nuevas fábricas de una empresa productora de tabaco respecto a las prácticas en fábricas antiguas, los autores muestran que la contabilidad en las nuevas fábricas permitió tomar decisiones respecto a la utilización del espacio, evaluar esa utilización y realizar control a distancia de los trabajadores a partir de la medición del desempeño con relación a las responsabilidades que les ha asignado. En síntesis, la contabilidad desarrolla sistemas de codificación en los que asigna responsabilidades a los individuos y los espacios y luego a través de la medición de ese cumplimiento ejerce un control sobre los mismos. En otras palabras, los espacios físicos se articulan con los espacios contables y permite la evaluación y comparación Carmona et al (2002).

En este marco también se encuentra el trabajo de Edwards (2018) quien mediante un estudio documental e histórico muestra como los administradores y gerentes de los establecimientos de manufactura militar del gobierno de Gran Bretaña crearon una fuerza laboral más gobernable a partir de la década de 1850 a través de la imposición de prácticas disciplinarias, especialmente el uso de registros de tiempo para garantizar la asistencia al lugar de trabajo y las tasas de piezas basadas en el conocimiento de los expertos para monitorear y controlar la intensidad del mismo. El autor concluye que los pagos por pieza son más adecuados en términos de disciplina ya que los trabajadores producen más, se reduce la necesidad de supervisión y se puede responsabilizar

financieramente a los trabajadores por un mal trabajo. El autor demuestra que la contabilidad ha desempeñado un papel clave en la formulación de prácticas disciplinarias diseñadas para construir una fuerza laboral gobernable algunas décadas antes de que los costos estándar se convirtieran en el mecanismo para hacer visible la eficiencia dentro del lugar de trabajo.

Este último elemento es que el abordan Miller y O`Leary (2009) en su investigación. Los autores proponen el presupuesto y el costeo estándar como parte de un aparato moderno de poder, que hace a la persona una entidad más eficiente y manejable, a partir de la comprensión de la contabilidad (como artefacto o dispositivo) en relación con proyectos de gestión organizacional y social de la vida de las personas. Los autores abordan el costeo estándar como parte de una serie de prácticas que se traducen en una forma de gestión sociopolítica, poniendo de presente ciertas preguntas sobre los despilfarros y la eficiencia, en términos del uso de los recursos, pero también del trabajo. En ese sentido, el costeo estándar permitió visibilizar las ineficiencias de los individuos, a través de su comparación con los estándares de desempeño. La contabilidad genera procesos conjuntos con las ciencias el comportamiento (la psicología y la sociología organizacional) para conducir la vida de las personas en la empresa, pretendiendo controlar la dimensión personal del comportamiento y así, configurar una persona más útil a los objetivos organizacionales (Miller y O`Leary, 2009).

Un aspecto distintivo de los resultados de esta investigación con relación a los trabajos de Carmona *et al* (2002); Miller y O`Leary (2009) y Edwards (2018) es que si bien la contabilidad sigue usando técnicas disciplinarias estas han pasado a un segundo plano con respecto al uso de formas más sutiles de gobierno. En otros términos, este trabajo mostró que la disputa en el gobierno ya no se ubica tanto en el control directo de los trabajadores como en garantizar que estos por sí mismos se autoregulen y dirijan autónomamente su conducta hacia los objetivos de la organización. Esto por supuesto, se explica por las modificaciones que han sufrido las formas de poder bajo la razón de mundo neoliberal y que se han explicado ampliamente como gubernamentalidad.

Los trabajos de Graham (2012) y Lambert y Pezet (2010 y 2012) ilustran esta distinción en las formas de gobierno neoliberal. Graham (2012) estudia los programas de ingresos de jubilación en Canadá, desde principios del siglo XX hasta hoy. Examina las tecnologías contables específicas mediante las cuales se operan los sistemas de ingresos de jubilación para analizar cómo se subjetiviza al individuo al participar en estos sistemas. De acuerdo con Graham (2012) la

contabilidad realiza un ejercicio de gobierno que genera que los sujetos actúen en libertad, pero siguiendo normas económicas. Este ejercicio de gobierno se caracteriza por una racionalidad que proporciona incentivos para la toma de decisiones económicas racionales, pero que, además, compromete al sujeto en su propia disciplina. La necesidad de que el trabajador decida cómo invertir la contribución inmediata, para que luego, a la edad de jubilación, los fondos hayan crecido adecuadamente, alinea los intereses sus intereses con los de los mercados financieros y une, en el nivel individual, la toma de decisiones calculadora con la responsabilidad de los resultados económicos futuros. Así la contabilidad resalta la responsabilidad de los sujetos (Graham, 2012).

Por su parte, Lambert y Pezet (2010 y 2012) realizan un estudio de caso en el cual investigan en un fabricante de carros francés que se encuentra en un contexto neoliberal, como los contadores se subjetivan como *Homo Liberalis* mediante el desarrollo de una disciplina para actuar en línea con los objetivos de la organización. El *Homo Liberalis* se caracteriza según los autores por ser capaz de construir para él la autodisciplina política que establece su relación con el mundo social sobre la base de un desempeño medible. Mediante reuniones de evaluación de resultados mensuales, la contabilidad participa en los procesos de subjetivación de los contadores, en tanto sirve como parámetro de evaluación de los objetivos que ellos mismos han establecido.

Algunos trabajos han señalado también la potencia de la contabilidad como racionalidad y tecnología para efectuar ejercicios de gobierno a distancia. Miller (1991) muestra la manera en la cual la contabilidad medió la relación entre objetivos organizacionales de las empresas del Reino Unido en los años 60 y el discurso económico dominante basado en el concepto de crecimiento económico. Según Miller (1991) Las técnicas de flujo de caja descontado hicieron posible que el gobierno tratara de actuar a distancia sobre la economía sin interferir en el ámbito privado de las decisiones de gestión de las organizaciones. De otro lado, Ocampo (2017) estudio la contabilidad pública como tecnología de gubernamentalidad en la gestión del municipio de Medellín desde 1990 hasta 2015. Esta investigación le permitió indicar que la contabilidad

Como tecnología de gubernamentalidad (...) participa de la conducción de la conducta de la población (sujeción), no ejerce un poder como dominación sino un poder como gobierno, una acción a distancia que mediante reglas de juego busca que los sujetos dirijan autónomamente su propia conducta (subjetivación) (Ocampo, 2017, p.221).

Cómo se mostró más arriba los procesos de subjetivación en los que participa la contabilidad al interior de la organización, dan lugar a la configuración de ciertos rasgos en la subjetividad de los empleados de “el Banco”. En primer lugar, la búsqueda del éxito es una premisa permanente en la conducción de la conducta del sujeto. Las personas orientan sus acciones desde allí, por lo cual el cumplimiento de los objetivos y las metas organizacionales no constituyen obligaciones sino retos que permiten del desarrollo y el crecimiento de sí mismos. De esta forma, el sujeto hace propios los objetivos de la empresa y traslada la competencia desde el exterior al interior. Mas concretamente el sujeto ya no compite con el otro para ganar reconocimiento, sino que compite con sí mismo para asegurarse de que puede rendir siempre más. Este rasgo se ve afianzado con la medición permanente de su desempeño que lo obliga a responsabilizarse de sí mismo y por lo tanto a efectuar todas las acciones sobre sí que le permitan el control de las metas que el mismo ha ayudado a construir. Así también, incorpora el cálculo como orientador de la acción hacia el máximo beneficio. Todos estos rasgos facilitan la construcción de un sujeto comprometido con la organización y orgulloso de hacer parte de ella.

Conclusiones

Este trabajo da cuenta, mediante un estudio de caso de un banco en Colombia, de la contabilidad como una práctica de gobierno que participa en la orientación de las acciones de los sujetos; influyendo en los procesos de subjetivación que se construyen en la organización y que son impulsados desde todos sus frentes.

Dado que el gobierno responde a una razón de mundo particular, la investigación partió de la sistematización de un conjunto de referentes teóricos y contextuales, que indicaron la gubernamentalidad neoliberal como un entramado en el cual convergen formas de conducir la conducta de los otros y de sí mismos. En esos términos, la aproximación a las formas de gobierno de la contabilidad debía tener en cuenta, que esta se desarrolla en un espacio singular, como la empresa neoliberal, y sobre una actividad humana específica, como lo es el trabajo.

A partir, del discurso que la empresa difunde en los informes corporativos y de los imaginarios de los entrevistados sobre la organización, se caracterizó al Banco encontrando que sus enunciados, así como sus prácticas, coinciden con las descripciones que la literatura realiza de la empresa en la sociedad neoliberal.

En primer lugar, la creación de valor como objetivo central es un propósito que para los empleados es claro y al cual se refieren en términos de “obtener mayor rentabilidad”, “ganar más” y “crecer”. Para muchos, se trata de colocar en el centro de sus actividades a la utilidad como fin último. En esa línea, también hace parte del imaginario del sujeto, el rendimiento superior como imperativo de la acción organizacional. Los entrevistados manifestaron que todos en la empresa buscan hacer siempre más y mejor. En general, esa exigencia de dar siempre más no es cuestionada por los empleados. Más bien, es valorada en términos de retos que permiten su desarrollo, crecimiento y ascenso profesional. De esta forma, tanto “el Banco” como sus empleados dirigen su gestión en el mismo horizonte, como empresas de sí. Dicha gestión requiere que las personas se distingan por la oportunidad, la eficacia, la búsqueda permanente de posibilidades, la superación de las metas, la optimización de recursos, la idoneidad, la flexibilidad y la adaptabilidad. Esto implica trabajar en el desarrollo y crecimiento de los empleados, ya que se hace necesario en términos de la subjetividad, que las personas sientan, por un lado, que están ascendiendo hacia el

éxito y por el otro, que se hagan responsables de sí mismos, es decir, que se autogestionen, se autorregulen y se autocontrolen.

La empresa trabaja en la configuración de un sujeto exitoso a través de los programas que impulsan el “desarrollo permanente”; de un sujeto responsable de sí cuando afirma que el empleado es el “protagonista de su crecimiento”; y un sujeto comprometido y orgulloso que le garantiza la interiorización de los valores y los objetivos corporativos. Estos valores encuentran su correspondencia con algunos de los rasgos que describen la subjetividad contemporánea. Entre ellos se pueden resaltar: la búsqueda del éxito, que tiene su correlato en los valores de la “actitud positiva” representada en la “búsqueda permanente de posibilidades” y el “alto desempeño” que impone la necesidad de superarse constantemente. Estas son las primeras implicaciones para la subjetividad.

En concordancia, emergen nuevas formas de trabajo que posibilitan la gestión del empresario de sí. Algunas de estas son el trabajo en red, el trabajo flexible, el trabajo colaborativo y las metodologías ágiles. Estas formas de trabajo parten del reconocimiento del sujeto, lo hacen protagonista de su crecimiento en la medida en que interviene en la definición de sus metas y en su evaluación; propician la interiorización de los valores y los objetivos organizacionales; y propenden por el desarrollo de significados compartidos. Así, los procesos de subjetivación avanzan hacia la configuración del compromiso y el orgullo de los trabajadores con su lugar de trabajo, lo que facilita la entrega, la disciplina y la dedicación; ya que las responsabilidades no son vistas como obligaciones sino como retos; lo que propicia en el sujeto la sensación de avanzar hacia el éxito. Un efecto adicional sobre la subjetividad que se configura al interior de la organización es el traslado de la competencia como norma para el relacionamiento del sujeto con los otros a premisa para el relacionamiento consigo mismo. Esta competencia que el sujeto realiza contra sí, lo impulsa a exigirse siempre más; lo cual es útil para el objetivo central de la organización que, siendo la creación de valor, requiere rentabilidad, crecimiento y eficiencia. En otras palabras, requiere dirigir la acción de las personas hacia el rendimiento superior; lo que implica que las metas no solo deben cumplirse sino superarse.

Teniendo en cuenta lo anterior, la contabilidad se configura como una práctica de gobierno potente. En este trabajo, se analizó el papel de la contabilidad en un Programa de Compensación

Variable, a partir de lo cual fue posible identificar formas de gobierno de la misma que están en línea con las características de la empresa neoliberal y marcan la forma en que los sujetos dirigen su acción, con lo cual contribuye al desarrollo de procesos de subjetivación de los empleados.

La primera forma de gobierno de la contabilidad es la proyección de una racionalidad que hace de la utilidad la razón de todas las actividades desarrolladas en la organización y, por lo tanto, de la eficiencia, la productividad y el máximo rendimiento, orientadores de la acción. En el marco del PCV, se alinea la utilidad como propósito central de la organización con los intereses de los empleados, que mediante el logro de los resultados esperados obtienen una retribución económica. Esto en términos de la subjetividad, pone al cálculo en el centro de la acción, movilizándolo el comportamiento de los sujetos de acuerdo con los beneficios esperados. En segundo lugar, la contabilidad hace a los espacios y los sujetos calculables, pues al asignarles metas, puede realizar un monitoreo permanente a su trabajo y puede evaluar su rendimiento. En adición, cuando el sujeto participa en la formulación de sus propios objetivos, se lo hace responsable de sí, propiciando su autoregulación y autogestión, ya que las metas no son vistas como imposiciones sino como peldaños para alcanzar el beneficio económico, el crecimiento y el ascenso necesario para el éxito. Lo anterior también lo consigue a través de la tercera forma de gobierno, la medición y comunicación que realiza de los resultados. Mediante indicadores y porcentajes de cumplimiento, la contabilidad orienta al sujeto hacia la responsabilidad de sí que le impone ajustar su acción ya sea en dirección o en mayor exigencia, para alcanzar los objetivos. En otras palabras, potencia la capacidad de cálculo en el sujeto que ahora puede prever que puede controlar y que no, para alcanzar mayores eficiencias y mejores resultados. En adición, la responsabilidad de sí está mediada por el deseo de éxito del sujeto y por su compromiso y orgullo con la organización. Entonces, el empleado observa su mayor rendimiento como una posibilidad para ser mejor, para capitalizarse y ascender; y no, como una obligación. Finalmente, la contabilidad interviene en el diseño y control del PCV, dado que este se basa en la creación de valor como objetivo central de la organización, y este objetivo se moviliza a partir de cumplimiento de metas que son diseñadas y gestionadas desde la contabilidad como: la optimización de capital, la rentabilidad y la solvencia.

Por otra parte, se deben señalar los contrastes encontrados respecto a los planteamientos de la literatura; así como, las contraconductas que fueron identificadas. En el primer sentido, es posible indicar que, en términos de la construcción de la subjetividad dentro de “el Banco”, la competencia

no resulta ser, al menos en apariencia, la premisa que marca las relaciones entre los sujetos. No obstante, sí orienta la relación del sujeto consigo mismo. En otras palabras, al interior de “el Banco”, los sujetos no compiten entre sí, sino que compiten contra sí mismos. Esto es coherente con las formas de control neoliberales y resulta muy útil para los fines de la organización. Por ello, “el Banco” promueve formas de trabajo colaborativo que más que metas individuales busca comprometer a grupos de personas con objetivos comunes que estén alineados con los intereses particulares de los sujetos. Con respecto a las contraconductas, se encontró que, si bien en todos los entrevistados se observa compromiso y orgullo respecto a la organización, en algunos casos, su perspectiva frente al PCV limita ese compromiso a la relación laboral. Es decir, cuando el empleado percibe el bono como una nivelación de su salario, respecto a lo que ofrecen otras organizaciones del mismo nivel en el mercado; o como una retribución justa a su esfuerzo; su compromiso con la organización encuentra en límites en comparación, con aquel que siente que el PCV es un beneficio que “el Banco” no está obligado a entregar.

Finalmente, futuros estudios podrían: en términos teóricos, centrar más la atención en las condiciones estructurales que determinan el gobierno; en términos empíricos, indagar respecto a las formas de gobierno de la contabilidad en organizaciones de otros sectores; en términos metodológicos, utilizar el análisis de discurso para sumergirse de manera más profunda en el sentido de los enunciados de la organización y el sujeto; así como, realizar etnografías que permitan acercarse más a la realidad estudiada a través de la observación.

Referencias bibliográficas

- Ahumada, C. (1996) *El modelo neoliberal. Su impacto en la sociedad colombiana*. El Bogota: Colombia: Ancora Editores.
- Amernic, J. y Craig, R. (2010) Accounting as a Facilitator of Extreme Narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96 (1), 79-93
- Andréu, J. (2000) Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. *Fundación Centro Estudios Andaluces*, Universidad de Granada, 10 (2), 1-34. Disponible en: <<http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>>.
- Arango, M. (2018). *Las cadenas de la subjetividad. Un estudio de los dispositivos de control de la vida social*. Medellín, Colombia: Editorial EAFIT.
- Armstrong, P. (1994) The influence of Michel Foucault on Accounting Research. *Critical Perspectives of Accounting*, 5, 25-55.
- Armstrong, P. (2015) The discourse of Michel Foucault: A sociological encounter. *Critical Perspectives of Accounting*, 25, 29-42. doi: [10.1016/j.cpa.2013.10.009](https://doi.org/10.1016/j.cpa.2013.10.009)
- Avila, M. (2010). BIOPOLÍTICA: NEOLIBERALISMO Y SUBJETIVIDAD. *Paralaje*, (5), 1-12.
- Bedoya, M. (2018). *La gestión de sí mismo. Ética y subjetivación en el neoliberalismo*. Medellín, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia
- Bedoya, M. y Castrillón, A. (2017). Neoliberalismo como forma de subjetivación dominante. Dorsal. *Revista de Estudios Foucaultianos*, (3), 31 – 56.
- Belaustegi, L. (2017). Neoliberalismo como cultura: neosujeto, empresa y Estado desigualitarista. *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (36), 25-38.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal
- Brady, M. (2014) Ethnographies of Neoliberal Governmentalities: from the neoliberal apparatus to neoliberalism and governmental assemblages. *Foucault Studies*, (18), 11-33.

- Bryer, R. (2006) Accounting and control of the labour process. *Critical Perspectives on Accounting*, 17, 551–598. doi: 10.1016/j.cpa.2003.06.010
- Burchell, S., Clubb, C., Hopwood, A. y Hughes, J. (1980) The roles of accounting in organizations and society. *Accounting, Organizations and Society*, 5 (1), 5-21.
- Cardona, A. y Restrepo, J. (2012). *Fusiones y Adquisiciones, Concentración y Poder de Mercado en el Sector Bancario Colombiano (2000 - 2011)* (Trabajo de Grado Maestría en Economía). Universidad EAFIT, Medellín.
- Carmona, S., Ezzamel, M. y Gutierrez, F. (2002) The relationship between accounting and spatial practices in the factory. *Accounting, Organizations and Society*, 27, 239–274
- Castro – Gómez, S. (2010). *Historia de la gubernamentalidad. Razón de estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Bogotá, Colombia: Siglo del Hombre Editores: Pontificia Universidad Javeriana – Instituto Pensar; Universidad Santo Tomas de Aquino.
- Chapman, C., Cooper, D. y Miller, P. (2009) Linking Accounting, Organizations, and Institutions. En: Chapman, C., Cooper, D. y Miller, P. *Accounting, Organizations, and Institutions*. Estados Unidos: Oxford University Press.
- Chignola, S. (2018) *Foucault más allá de Foucault. Una política de la filosofía*. Buenos Aires, Argentina: Cactus
- Chua, W. (1986/2009). Desarrollos radicales en el pensamiento contable. En: Gómez M. y Ospina c. (Ed. & Traductores). *Avances interdisciplinarios para una comprensión crítica de la contabilidad. Textos paradigmáticos de las corrientes heterodoxas* (p. 37-78). Colombia: Escuela de Administración y Contaduría Pública, Universidad Nacional de Colombia y Departamento de Ciencias Contables, Universidad de Antioquia.
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación Cualitativa. *Theoria*, Vol. 14 (1), 61-71
- Coller, X. (2000). *Estudio de casos*. Colección Cuadernos Metodológicos, 30. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.

- Corvellec, H., Ek, R., Zapata, P. y Campos, M. (2018) Acting on distances: A topology of accounting inscriptions. *Accounting, Organizations and Society*, 67, 56 -65
- Correa, E. y Giron, A. (2006). *Reforma financiera en América*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO
- Cooper, C. (2015) Entrepreneurs of the self: The development of management control since 1976. *Accounting, Organizations and Society*, 47, 14-24
- Covaleski, M., Dirsmith, M., Heian, J. y Samuel, S. (1998). The Calculated and the Avowed: Techniques of Discipline and Struggles Over Identity in Big Six Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, (2) 43, 293-327
- Cruz, L. (2010). La Constitución Política de 1991 y La Apertura Económica. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*. Universidad Militar Nueva Granada. XVIII (1), 269-280
- Cuartas, A., Rodriguez, M. y Rodriguez, N. (2011). Las Entidades bancarias en Colombia, consecuencia de un movimiento constante del sector bancaria. *Revista MBA*, 2, pp.32-53.
- Cuevas, J. (2020). El Misterio de una Trinidad: Contabilidad, Organizaciones e Instituciones. (En prensa)
- Deleuze, G. (1999). *Post-scriptum sobre las sociedades de control*. En: *Conversaciones 1972-1990*. España: Pre-textos
- Díaz, Y. (2004). Organizaciones, psicoanálisis y narcisismo. Un enfoque alternativo. En: L. Montaña (Coord.) *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad* (pp. 429 – 452) México: Universidad Autónoma Metropolitana – Universidad de Occidente.
- Dufour, D. (2007). *El arte de reducir cabezas. Sobre la servidumbre del hombre liberado en la era del capitalismo total*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Duménil, G. (2012). En la actual crisis de hegemonía financiera, los capitalistas como “aprendices de brujo” perdieron el control y todo se incendió. *Análisis Económico*, XXVII (66).

- Duménil, G. y Lévy, D. (2005). EL IMPERIALISMO EN LA ERA NEOLIBERAL. *Revista de Economía Crítica*, 3, 9-35.
- Duménil, G. y Lévy, D. (2007). *Crisis y salida de la crisis. Orden y desorden neoliberales*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Dumenil G. y Levy, D. (2011) *The crisis of neoliberalism*. Londres, Inglaterra: Harvard University Press.
- Echeverría, G. (2005). Análisis cualitativo por categorías. Apuntes docentes de metodología de la investigación. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Escuela de Psicología.
- Edwards, J. (2018) Towards constructing the governable worker in nineteenth-century Britain. *Critical Perspectives on Accounting*, 50, 36–55. doi: 10.1016/j.cpa.2017.05.001
- Elías, A. (2015) LA OFENSIVA DEL CAPITAL IMPULSA EL LIBRE COMERCIO EN AMÉRICA DEL SUR. En: L. Rojas (Ed.) *Neoliberalismo en América Latina. Crisis, tendencias y alternativas*. (pp. 43-64). Asunción, Paraguay: CLACSO
- Estrada, J. (2006). Las reformas estructurales y la construcción del orden neoliberal en Colombia. En: A. Ceceña. *Los desafíos de las emancipaciones en un contexto militarizado*. CLACSO: Buenos Aires, 247-284.
- Estrada, J. (2015). Acumulación capitalista, dominación de clase y rebelión armada. Elementos para una interpretación histórica del conflicto social y armado. En: *Conflicto social y rebelión armada en Colombia. Ensayos críticos*. (pp. 253 – 320) Bogotá: Gentes del Común.
- Ezzamel, M. y Willmott, H. (1998) Accounting for Teamwork: A Critical Study of Group-Based Systems of Organizational Control. *Administrative Science Quarterly*, 43 (2), 358-396
- Ezzamel, M., Lilley, S., y Willmott, H. (2004). Accounting representation and the road to commercial salvation. *Accounting, Organizations and Society*, 29, 783–813. doi:10.1016/j.aos.2003.10.004
- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. Madrid, España: Ediciones Morata.

- Flor, N. (2013). La contabilidad vista como un dispositivo de poder: aproximación interpretativa desde la perspectiva foucaultiana. *Cuadernos de Contabilidad*. 14 (34). 133 – 158
- Foucault, M. (1979) *Microfísica del Poder*. Madrid, España: Ediciones de la Piqueta.
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 50 (3), 3-20. Disponible en: [http://terceridad.net/wordpress/wp-content/uploads/2011/10/ Foucault-M.-El-sujeto-y-el-poder.pdf](http://terceridad.net/wordpress/wp-content/uploads/2011/10/Foucault-M.-El-sujeto-y-el-poder.pdf)
- Foucault, M. (1999a). *Estética, ética y hermenéutica*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Foucault, M. (1999b) *Estrategias de poder*. Barcelona, España: Paidós
- Foucault, M. (2006) *Seguridad, territorio y población: Curso en el College de France: 1977-1978*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la Biopolítica: curso en el College de France: 1978 – 1979*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica
- Gago, V. (2014) *La razón neoliberal: economías barrocas y pragmática popular*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Giron, A. (2008) Fondo Monetario Internacional: de la estabilidad a la inestabilidad. El Consenso de Washington y las reformas estructurales en América Latina. En: Lechini, G. *La globalización y el Consenso de Washington: sus influencias sobre la democracia y el desarrollo en el sur*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO
- Gómez, M. (2019). Una aproximación social, institucional y organizacional a la contabilidad. *Documentos Escuela de Administración y Contaduría Pública FCE – CID*, 35, 1-32.
- Graham, G. (2012) The Subject of Retirement. *Foucault Studies*, 13, 25-39.
- Guevara, D. (2017). Auge de las Finanzas y Desigualdad en la Distribución del Ingreso. Un Estudio desde la Perspectiva de la Financiarización para Colombia 1980-2008. *Documentos Doctorado FCE*, 6, 1-17. Universidad Nacional de Colombia, Bogota.
- Hamann, T. (2009). Neoliberalism, Governmentality, and Ethics. *Foucault Studies*, (6), 37-59.

- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid, España: Ediciones Akal S.A
- Harvey, D. (2007) *Espacios del Capital. Hacia una geografía Crítica*. Madrid, España: Ediciones Akal
- Hopper, T. y Armstrong, P. (1991). Cost accounting, controlling labour and the rise of conglomerates. *Accounting, Organizations and Society*, 16, 405–438
- Hopwood, A. (1992). Accounting Calculation and the Shifting Sphere of the Economic. *European Accounting Review*, (1), 1, 125 – 143.
- Hoskin, K. y Macve, R. (1986) Accounting and the examination: a genealogy of disciplinary power. *Accounting, Organization and Society*, 11(2), 105–36.
- Ibarra, E. (2001) Foucault, gubernamentalidad y organización: una lectura de la triple problematización del sujeto. *Itzapalapa*, 50, 321-358. Disponible en: <http://tesiuami.uam.mx/revistasuam/iztapalapa/include/getdoc.php?id=807&article=824&mode=pdf>
- Kalmanovitz, S. (2001). Constitución y modelo económico. Preparado para el Seminario: Diez años de la Constitución colombiana, 1991-2001 *Debate de Evaluación Facultad de Derecho, Universidad Nacional e ILSA*. 14 y 15 de junio de 2001, Auditorio León de Greiff.
- Knights, D. y Collinson, D. (1987) Disciplining the shopfloor: a comparison of the disciplinary Effects of managerial psychology and financial accounting. *Accounting Organizations and Society*, 12 (5), 457-477.
- Kurunmäki, L. y Miller, P. (2011) Regulatory hybrids: Partnerships, budgeting and modernising government. *Management Accounting Research*, 22, 220– 241. doi:10.1016/j.mar.2010.08.004
- Kuruppua, C., Adhikarib, P., Gunarathnac, V., Ambalangodaged, D., Pereraa, P. y Karunarathna, C. (2016) Participatory budgeting in a Sri Lankan urban council: A practice of power and domination. *Critical Perspectives on Accounting*, 41, 1–17. doi: /10.1016/j.cpa.2016.01.002

- Lambert, C. y Pezet, E. (2010) The making of the management accountant – Becoming the producer of truthful knowledge. *Accounting, Organizations and Society*, 35, 10–30. doi:10.1016/j.aos.2010.07.005
- Lambert, C., y Pezet, E. (2012). Accounting and the Making of Homo Liberalis. *Foucault Studies*, 9 (13), 67-87
- Lapavistas, C. (2016). *Beneficios sin producción. Cómo nos explotan las finanzas*. Traficantes de Sueños. Madrid.
- Laval, C. y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa S.A
- Lazonick, W. y O’Sullivan, M. (2000). Maximizing Shareholder Value: A New Ideology for Corporate Governance. *Economy and Society*, 29 (1), 13-35.
- Libreros-Caicedo, D. A. (2014). Moneda, deuda pública y banca central independiente bajo la constitución política colombiana de 1991. *Criterio Libre Juridico*, 11(2), 103-123.
- Libreros, D. y Carrero, D. (2014) Financiarización, crecimiento inestable y vulnerabilidad económica en América Latina y Colombia 1990-2013. En: J. Estrada (Ed.). *América Latina en medio de la crisis mundial: trayectorias nacionales y tendencias mundiales* (pp. 127-150). Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Lopez, P. (2010) Biopolítica, liberalismo y neoliberalismo: acción política y gestión de la vida en el último Foucault. En: S. Arribas, G. Cano y J. Ugarte (Coords.) *Hacer vivir, dejar morir. Biopolítica y capitalismo*. Madrid, España: La Catarata. pp. 39-61.
- Lopez, O. (2013) La «empresa» como modo de subjetivación. *Confluencia. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales – UNCuyo*, (13), 119-145.
- López, F. (2016). *América Latina: crisis del posneoliberalismo y ascenso de la nueva derecha*. Buenos Aires: CLACSO.
- Mayntz, R. (1980). *Sociología de las organizaciones*. Madrid, España: Alianza editorial.
- Meda, D. (1995) El trabajo. Un valor en peligro de extinción. Barcelona, España: Gedisa Editorial

- Mennicken, A. y Miller, P. (2012). Accounting, Territorialization and Power. *Foucault Studies*, 13, 4-24.
- Miller, P. (1990). On the interrelations between accounting and the state. *Accounting, Organizations and Society*, 15 (4), 315-338.
- Miller, P. (1991), Accounting innovation beyond the enterprise: problematizing investment decisions and programming economic growth in the UK in the 1960s. *Accounting, Organizations and Society*, 16 (8), 33-62.
- Miller, P. (1994a). Accounting and Objectivity: The Invention of Calculating Selves and Calculable Spaces. En: A. Megill (ed.) *Rethinking Objectivity*. Durham, Carolina del Norte: Duke University Press
- Miller, P. (1994b) 'Accounting as Social and Institutional Practice: An Introduction', En: A. G. Hopwood y P. Miller (eds.). *Accounting as a Social and Institutional Practice*, Cambridge University Press
- Miller, P. (2014). Accounting for the calculating self. En: N. Thrift, A. Tickell, S. Woolgar y W. Rupp. (eds.) *Globalisation in Practice*. Oxford, Inglaterra: Oxford University Press, 236-241
- Miller, P. y O'Leary, T. (1987/2009). La contabilidad y la construcción de la persona gobernable. En M. Gómez y C.M. Ospina (Eds.), *Avances Interdisciplinarios para una comprensión crítica de la Contabilidad. Textos paradigmáticos de las corrientes heterodoxas* (127-169). Colombia: Escuela de Administración y Contaduría Pública, Universidad Nacional de Colombia y Departamento de Ciencias Contables, Universidad de Antioquia.
- Miller, P. y Rose, N. (2008). *Governing the present*. Cambridge: Polity Press
- Mora, A.; Serna, M. y Rodríguez, N. (2011). las Entidades Bancarias en Colombia, Consecuencia de un Movimiento Constante del Sector Bancario. *Revista MBA EAFIT*, 2, 32 -53. Disponible en: <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/7647>
- Morgan, G. (1990). *Imágenes de la organización*. Madrid: Ra-ma.

- Murillo, G. (2009). Sociología de las organizaciones Una perspectiva desde el poder y la autoridad para entender la cohesión social: el caso de la banca en Colombia. *Pensamiento y gestión*, 26, 39 -72.
- Neu, D., Ocampo, E., Graham, C. y Heincke, M. (2006). “‘Informing’” technologies and the World Bank. *Accounting, Organizations and Society*, 31, 635–662. doi:10.1016/j.aos.2005.07.002
- Ocampo, C. (2017). La contabilidad pública como tecnología de gubernamentalidad. Un análisis foucaultiano de la gestión del municipio de Medellín (1990 - 2015). Tesis de Doctorado. Universidad EAFIT. Medellín
- Ocampo-Salazar, C. A. (2018). Un panorama del efecto Foucault en contabilidad y gestión pública. Temáticas, autores y retos de investigación desde la gubernamentalidad. *Cuadernos de Contabilidad*, 19 (47), 60-79. doi:10.11144/Javeriana.cc19-47.pefc
- Ortiz, C. (2016). *Banca privada e inversionistas institucionales en países emergentes: un análisis histórico del sistema financiero colombiano para el periodo 1985 2014* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Papalini, V. (2018). De la maquina perfecta al empleado amigable. Transformaciones en los discursos sobre el sujeto que trabaja. En: C. Gutiérrez (Comp.) *Procesos de subjetivación y control, una mirada crítica a los discursos de disciplinamiento*. Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle
- Pineda, J. (2009). Poder, organización productiva y contabilidad –Preludio–. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 55, 103-130.
- Potter, B. (2005). Accounting as a Social and Institutional Practice: Perspectives to Enrich our understanding of Accounting Change. *ABACUS*, 41(3), 265-289.
- Preston, A. (1992). The birth of Clinical Accounting: a Study of the Emergence and Transformation of Discourses on Cost and Practices of Accounting in US Hospitals. *Accounting, Organizations and Society*, 17(1), 63-100.
- Puello-Socarrás, J. (2015) NEOLIBERALISMO, ANTINEOLIBERALISMO, NUEVO NEOLIBERALISMO. EPISODIOS Y TRAYECTORIAS ECONÓMICO-POLÍTICAS

- SURAMERICANAS (1973-2015). En: L. Rojas, *Neoliberalismo en América Latina. Crisis, tendencias y alternativas*. (pp. 19 – 42) Asunción, Paraguay: CLACSO
- Puig, J. (2007). *El sector financiero y su mercado de trabajo desde la apertura económica*. Escuela Nacional Sindical. Medellín. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Colombia/ens/20121204012640/farras.pdf>
- Radcliffe, V. (1998) Efficiency Audit: an assembly of rationalities and programmes. *Accounting, Organizations and Society*, 23 (4), 377-410.
- Radcliffe, V. (1999) Knowing efficiency: the enactment of efficiency in efficiency auditing. *Accounting, Organizations and Society*, 24, 333-362.
- Richardson, A. (1987). La contabilidad como una institución de legitimación. En M. Gómez y C. Ospina (eds.), *Avances interdisciplinarios para una comprensión crítica de la contabilidad: Textos paradigmáticos de las corrientes heterodoxas*. 127-170. Medellín, Colombia: L. Vieco e hija Ltda.
- Roberts, J. (2009). No one is perfect: The limits of transparency and an ethic for ‘intelligent’ accountability. *Accounting, Organizations and Society*, (34), 957–970
- Rose, N. (1991) Governing by Numbers: Figuring out Democracy. *Accounting, Organizations and Society*, 16 (7), 673-692
- Rose, N. (1999). *Governing the soul. The Shaping of the Private Self*. Londres: FREE ASSOCIATION BOOKS
- Rose, N. (2003). Identidad, genealogía, historia. En: S. Hall y P. Du Gay. *Cuestiones de identidad cultural*. Buenos Aires, Argentina – Madrid: España: Amorrortu editores
- Rose, N. (2007) ¿La muerte de lo social? Re-configuración del territorio de gobierno. *Revista Argentina de Sociología*, (5), 5, 111-150.
- Rose, N. (2014) El gobierno en las democracias liberales “avanzadas”: del liberalismo al neoliberalismo. En: R. Rodríguez. *Evaluación, gestión y riesgo. Para una crítica del*

- gobierno del presente*. Chile: Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Central de Chile. pp.71- 92
- Rose, N. y Miller, P. (1992). Political Power beyond the State: Problematics of Government. *The British Journal of Sociology*, (2), 43, 173-205.
- Rose, N., O'Malley, P. y Valverde, M. (2012). Gubernamentalidad. *ASTROLABIO NUEVA EPOCA*, 8, 113- 152.
- Ryan, B., Scapens, R. y Theobald, M. (2004) *Metodología de la Investigación en Finanzas y Contabilidad*. Barcelona, España: Ediciones DEUSTO.
- Saidel, M. (2016). La fábrica de la subjetividad neoliberal: del empresario de sí al hombre endeudado. *Pléyade Revista de humanidades y ciencias sociales*, (17), 131-154.
- Sánchez, F.; Fernández, A. y Armenta, A. (2005). Historia monetaria de Colombia en el siglo XX: Grandes tendencias y episodios relevantes. *DOCUMENTO CEDE*, 30. Universidad de los Andes.
- Senellart, M. (2006). Situación de los cursos. En: M. Foucault. *Seguridad, territorio y población: Curso en el College de France: 1977-1978*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Simons, H. (2011). *El estudio de caso: Teoría y práctica*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Stecher, A. (2015). La empresa flexible como dispositivo de gobierno. Aportes de la Analítica de la Gubernamentalidad al estudio de las subjetividades laborales en América Latina. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1779-1794.
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.efdg>
- Wittke, T. (2005). La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. En: L. Schvarstein y L. Leopold, *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario* (pp. 147-164). Buenos Aires: Paidós S.A.
- Zijl, W. y Maroun, W. (2017) Discipline and punish: Exploring the application of IFRS 10 and IFRS 12. *Critical Perspectives on Accounting*, 44, 42–58. doi: 10.1016/j.cpa.2015.11.001

Fuentes Primarias

- Banco Mundial. (1989). *Resumen del Informe sobre el desarrollo Mundial 1989*. Recuperado de <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/677641468134388910/pdf/3478410spanish.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Base de datos y publicaciones estadísticas CEPALSTAT. Disponible en <https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/portada.html>
- Congreso de Colombia. (1990). Ley 45 de 1990 (Diciembre 18). Disponible en https://www.bvc.com.co/pps/tibco/portalbvc/Home/Regulacion/Mercado_de_Valores/Leyes?com.tibco.ps.pagesvc.action=updateRenderState&rp.currentDocumentID=5d9e2b27_11de9ed172b_2ecd7f000001&rp.revisionNumber=1&rp.attachmentPropertyName=Attachment&com.tibco.ps.pagesvc.targetPage=1f9a1c33_132040fa022_-78750a0a600b&com.tibco.ps.pagesvc.mode=resource&rp.redirectPage=1f9a1c33_132040fa022_-787e0a0a600b
- Congreso de Colombia. (1991). Ley 9 de 1991 (Enero 17). Disponible en <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80013>
- Congreso de Colombia. (1993). Ley 35 de 1993 (Diario Oficial No. 40.710, de 5 de enero). Disponible en http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0035_1993.html
- Congreso de Colombia. (1999). Ley 510 de 1999 (Diario Oficial No. 43.654 de 4 de agosto). Disponible en http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0510_1999.html
- Congreso de Colombia. (2001). Decreto 1720 de 2001 (Diario Oficial No. 44530 de 24 de agosto). Disponible en <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1749574>
- Congreso de Colombia. (2003). Ley 795 de 2003 (Diario Oficial. No. 45064 de 15 enero). Disponible en [http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1826445#:~:text=LEY%20795%20DE%202003&text=\(enero%2014\)-.por%20la%20cual%20se%20ajustan%20algunas%20normas%20del%20Estatuto%20Org%C3%A1nico,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.&text=Art%C3%ADculo%201%C2%BA.&text=En%20el%20reglamento%20que%20expida,de%20los%20usuarios%20o%20locatarios](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1826445#:~:text=LEY%20795%20DE%202003&text=(enero%2014)-.por%20la%20cual%20se%20ajustan%20algunas%20normas%20del%20Estatuto%20Org%C3%A1nico,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.&text=Art%C3%ADculo%201%C2%BA.&text=En%20el%20reglamento%20que%20expida,de%20los%20usuarios%20o%20locatarios).
- Congreso de Colombia. (2005). Ley 964 de 2005 (Diario Oficial. No. 45.963 de 08 de julio). Disponible en http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0964_2005.html

Congreso de Colombia. (2005). Decreto 4327 de 2005 (Diario Oficial No. 46104 de 26 de noviembre). Disponible en <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18320>

Congreso de Colombia. (2008). Decreto 1796 de 2008. (Diario Oficial No. 46998 de 23 de mayo de 2008). Disponible en <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1801467>

Congreso de Colombia. (2012). Decreto 1771 de 2012. (Diario Oficial No. 48531 de 23 de agosto). Disponible en <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48994>

Congreso de Colombia. (2013). Decreto 904 de 2013. (Diario Oficial No. 48784 de 8 de Mayo). Disponible en <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1187881>

Congreso de Colombia. (2018). Decreto 1477 de 2018. (Diario Oficial No. 50.677 de 06 Agosto). Disponible en <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30035812>

Congreso de Colombia. (2019). Decreto 1421 de 2019. (Diario Oficial No. 51.037 de 06 Agosto).

Departamento Nacional de Estadística (DANE). (2020). Cuentas Nacionales. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales>

Dinero (2020). *¿Por qué cada vez hay menos oficinas bancarias?* Disponible en: <https://www.dinero.com/empresas/articulo/banca-digital-que-esta-pasando-con-las-oficinas-de-los-bancos-en-colombia/280694>

Entrevistas a empleados de “el Banco”.

“El Banco”. (2002) Informes y Balance 2002.

“El Banco”. (2003) Informes y Balance 2003.

“El Banco”. (2004) Informes y Balance 2004.

“El Banco”. (2005) Informe de Gestión 2005.

“El Banco”. (2006) Informe de Gestión 2006.

“El Banco”. (2007) Informe de Gestión 2007.

“El Banco”. (2008) Informe de Gestión Empresarial 2008.

“El Banco”. (2009) Informe de Gestión Empresarial 2009.

“El Banco”. (2010) Informe de Gestión Empresarial 2010.

“El Banco”. (2008) Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2008.

“El Banco”. (2009) Informe de Responsabilidad Social Empresarial 2009.

“El Banco”. (2010) Informe de Responsabilidad Corporativa 2010.

“El Banco”. (2011) Informe Gestión Empresarial Responsabilidad Corporativa 2011.

“El Banco”. (2012) Informe Gestión Empresarial Responsabilidad Corporativa 2012.

“El Banco”. (2013) Informe Gestión Empresarial Responsabilidad Corporativa 2013.

“El Banco”. (2014) Informe Gestión Empresarial Responsabilidad Corporativa 2014.

“El Banco”. (2015) Informe Gestión Empresarial Responsabilidad Corporativa 2015.

“El Banco”. (2016) Informe Gestión Empresarial Responsabilidad Corporativa 2016.

“El Banco”. (2017) Informe Gestión Empresarial Responsabilidad Corporativa 2017.

“El Banco”. (2018) Informe de Gestión 2018.

“El Banco”. (2019) Informe de Gestión 2019.

“El Banco”. Información interna.

Ministerio de Hacienda y Crédito Público; Ministerio de Desarrollo Económico; Departamento Nacional de Planeación; Banco de la República e Instituto Colombiano de Comercio Exterior. (1990). *Programa de Modernización de la Economía Colombiana* (DNP—2.465—J). Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/2465.pdf>

Superintendencia Bancaria de Colombia. (2002). Circular Externa 11. Disponible en <https://www.superfinanciera.gov.co/jsp/Publicaciones/publicaciones/loadContenidoPublicacion/id/17887/dPrint/1/c/0>

Superintendencia Bancaria de Colombia. (2002). Carta Circular 31. Disponible en https://xperta.legis.co/visor/temp_legcol_f6fea9bc-d848-4ed3-9c21-314bd2cd361f

Superintendencia Financiera de Colombia. (2020). *Informe de Actualidad del Sistema Financiero Colombiano*. Disponible en: <https://www.superfinanciera.gov.co/inicio/informes-y-cifras/informes/informe-actualidad-del-sistema-financiero-colombiano-60765>

Superintendencia Financiera de Colombia. (2020) *Informe sobre las principales variables de los establecimientos de crédito a mayo 2020*. Disponible en: <https://www.superfinanciera.gov.co/inicio/informes-y-cifras/cifras/establecimientos-de->

Anexos

Guía de Entrevista Semiestructurada

I. Objetivo de la Entrevista

Conocer los imaginarios de los sujetos sobre la empresa, su trabajo y la contabilidad; y sus representaciones de sí.

II. Estructura de la Entrevista

Momento Introductorio

- a. Agradecimiento
- b. El propósito de la entrevista
- c. Sobre la anonimidad y confidencialidad de la información

La conversación

1. ¿Qué edad tiene?
2. ¿Qué formación tiene?
3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?
4. ¿En qué vicepresidencia y en qué área trabaja?
5. ¿Qué cargo ocupa actualmente? ¿Cuáles cargos ha ocupado antes?
6. ¿En qué consiste su trabajo?
7. ¿Qué ha significado para usted trabajar en “el Banco”?
8. ¿Qué evaluaría si le surgiera otra oportunidad laboral?
9. ¿Qué expectativas hacia el futuro tiene en la empresa?
10. ¿Cómo describiría a la empresa?

11. ¿Cuáles considera usted que son los objetivos centrales de “el Banco”?
12. ¿Qué tan importantes son esos objetivos para usted?
13. ¿Qué tanta importancia cree que les da la empresa a sus empleados?
14. ¿Conoce el PCV? ¿Sabe cómo y porqué se originó?
15. ¿Qué piensa de este programa?
16. Entiendo que este programa funciona a partir de metas que se derivan de la planeación estratégica, ¿Tiene usted alguna incidencia en el diseño de estas metas?
17. ¿Cómo le son comunicadas a usted esas metas?
18. ¿Qué tan importantes son las metas del PCV establecidas en el desarrollo de su trabajo?
19. ¿Cómo impacta el trabajo orientado por metas la relación con sus compañeros?
20. ¿Cómo se mide el cumplimiento de las metas? ¿Cada cuanto se hacen esas mediciones?
21. ¿Cuál es el papel de su jefe en esa medición o en el control del cumplimiento de las metas?
22. ¿Existen procesos en los cuales usted mismo se evalúa?
23. ¿Existe alguna relación entre la evaluación de desempeño y el PCV?
24. ¿Cómo son compartidos con usted los resultados parciales y totales de la medición del cumplimiento de metas PCV?
25. ¿Son relevantes esos resultados para usted?
26. ¿Cuál cree es el papel de la contabilidad dentro del PCV?
27. ¿Ha revisado en los informes contables si existe provisión de PCV?
28. ¿Qué siente cuando recibe la bonificación? ¿Ha comparado su bonificación con la de un compañero? ¿Por qué?
29. ¿Qué pensaría si el PCV es eliminado?
30. Podría describir un día cotidiano de trabajo en la empresa.