

Zuleta, Virginia Emilse

gsimon@arnet.com.ar

FFHA de la UNSJ

Área de interés: Enfoques transdisciplinarios

Palabras claves: imaginarios-sociedades de control- empresa

“ME PUEDEN MIRAR DE ARRIBA HACIA ABAJO”. SOBRE *EL MÉTODO* DE MARCELO PIÑEYRO

El presente trabajo ha sido realizado al interior del Proyecto de investigación que integro como estudiante adscripta: “El vocabulario semiológico de Roland Barthes”, Código: 21/F730, dirigido por la Mgter. Gabriela Simón, subsidiado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de San Juan y con sede en la Facultad de Filosofía, Humanidades y Artes de la UNSJ.

Abordamos el film “El Método” (2005) dirigido por el argentino Marcelo Piñeyro. Este film narra la historia de siete personajes que aspiran a un cargo ejecutivo en una multinacional. La problemática se plantea en el mecanismo de selección que ésta utilizará para encontrar al candidato adecuado.

Una de las maneras en que opera el “capitalismo salvaje”, en tanto que hegemonía, es a través de la configuración de imaginarios que cristalizan estereotipos del “deber ser” individual y colectivo. Así, a través de prácticas sociales se naturaliza lo cultural y se ahistoriza lo histórico (Barthes, 1997).

En este marco, tomamos la categorización que hace Deleuze de “empresa” dentro de las sociedades de control (en las cuales el individuo está en estados siempre metaestables y se enfrenta en una rivalidad interminable leída como una “sana competencia”) para analizar por grado de relevancia los imaginarios que se construyen en el film alrededor de ciertas identidades y “significaciones sociales” tales como: el “candidato ideal al puesto de trabajo”, el “éxito”.

El film

El film es una adaptación de la obra de teatro “El método Grönholm” de Jordi Galcerán. Narra la historia de siete personajes que aspiran a un alto puesto ejecutivo en una empresa multinacional. La historia se desarrolla en un alto edificio de Madrid en donde se escucha, desde lo alto, una manifestación en contra del FMI, una multitud grita *“el pueblo unido jamás será vencido”*.

Los aspirantes reunidos en una oficina, para una entrevista grupal, se enteran que todos son empleados potenciales, pero al ir atravesando el proceso de selección sólo quedará uno. Este proceso llamado el Método Grönholm es el mecanismo de selección que utilizará la empresa para determinar quien es el “más apto” de los aspirantes.

En la oficina hay una secretaria que entra y sale y siete computadoras que les van marcando las reglas de juego. Al principio se les comunica que uno de ellos es un “topo”, alguien de la empresa que se hace pasar por candidato, su función es ver cómo se desenvuelven los candidatos y evaluarlos (ver Abal Medina, 2004: 122). Desde aquí se instala un juego perverso, la primera prueba consiste en identificar quien es el “topo”. Se van planteando diferentes pruebas y los aspirantes poseen el poder de decidir quien es castigado. El máximo castigo es quedar fuera del juego, o sea dejar de ser aspirantes. Se instala una guerra en la que las alianzas son coyunturales y fugaces para sobrevivir. Aspirantes, que están dispuestos a todo con el fin de acceder al puesto, ejercen una violencia que se evidencia, por ejemplo, en la manipulación, en la competencia ‘desleal’, en la degradación propia y del otro. En tanto que competidores de un juego inescrupuloso y descarnado, la mirada entre ellos se centra en la desconfianza.

Hacia el desenlace de la historia nos enteramos cómo la empresa no sólo ha vigilado el accionar a través de la mirada del topo sino también a través de cámaras que captan y vigilan todo lo que sucede. La empresa es un dios omnipresente que no introduce su mirada pasivamente sino que juega desde el principio al instalar este juego perverso.

La narración concluye con el enfrentamiento de dos aspirantes, Nieves y Carlos, personajes que antes han tenido una historia de amor. Aquí queda explicitado de manera extrema el objetivo del método: ni el amor, ni la identificación con el otro tienen lugar a la

hora de competir. Uno de ellos, Nieves, decide salir de ese gran edificio y caminar por las calles devastadas por la manifestación.

La lógica de empresa

Cuando vemos desarrollarse esta lucha interminable entre los aspirantes nos preguntamos ¿dónde está planteada esta competencia y quién la plantea? ¿es simplemente una lucha-competencia justificada para la obtención de un puesto? Esta problemática nos lleva a la descripción que hace Deleuze de la lógica de la empresa dentro de las sociedades de control: “La empresa (...) instituye entre los individuos una rivalidad interminable a modo de sana competición, una motivación excelente que contrapone a unos individuos a otros y atraviesa a cada uno de ellos, dividiéndole interiormente. El principio modulador de que los salarios deben corresponderse con los méritos tienta incluso en la enseñanza pública: de hecho, igual que la empresa toma el relevo la fábrica, la formación permanente tiende a sustituir la escuela, y el control continuo tiende a sustituir el examen. Lo que es el medio más seguro para poner la escuela en la mano de la empresa.” (Deleuze, 1996 :280)

Estos ejecutivos pueden aceptar las reglas de juego planteadas no sólo porque desean el puesto, sino porque ellos han sido moldeados desde la familia, la escuela, etc. bajo un reglamento, es decir, las diferentes instituciones han ejercido un control sobre ellos. Esas instituciones ya no pertenecen a un mismo propietario, sea el Estado o la iniciativa privada sino que se han convertido en figuras cifradas, deformables y transformables de una misma lógica.

Los aspirantes ven el método como algo nuevo aunque la competencia es algo “natural” (en tanto pertenece al orden de lo naturalizado), la lucha está significada como el sacrificio que se realiza para demostrar las aptitudes de cada uno en pos del premio a obtener al finalizar la competencia: el puesto en la empresa. No sólo se lo obtiene por medio de un currículum sino aquí funciona el mecanismo de la “recompensa”. No se baraja la opción de no aceptar las reglas y retirarse; el “no aceptar” implica por un lado no obtener el puesto y por otro quedar fuera del sistema. Decir “no”, se traduce quedar fuera, quedar excluido del juego planteado por el capitalismo. En este sentido el Método Grönholm materializa las reglas impuestas por el modelo económico neoliberal.

Desde un primer momento la secretaria les comunica a los aspirantes “*mientras estés en esta sala es la empresa quien pone las reglas*”. La empresa representa en las sociedades de control un lugar desde donde se ejerce un dominio hegemónico; éste se materializa en el film en la consigna anteriormente mencionada. La empresa impone las reglas y el orden. Por otro lado, al introducir un sujeto que funciona como “topo” se ejerce otro tipo de control, uno que no dice qué se debe o no hacer sino que vigila ese actuar. El actuar de los personajes no es vigilado sólo por la mirada del topo, las cámaras cumplen esa misma función llegando a donde los ojos no pueden llegar. Están en todas partes: salas, baños, ascensores; captando las acciones, los rostros, los más ínfimos detalles. Detrás de este gran monstruo capitalista no hay rostros, sólo jerarquías; no se puede identificar quien maneja esta empresa. El espectador sabe que se trata de un gran ojo fragmentado materializado en “las miradas” que realizan las cámaras diseminadas por los diversos lugares del edificio donde actúan los personajes. En un diálogo entre la secretaria y un aspirante ella le pregunta: “¿pondrías en juego tu lealtad a la empresa?” Pregunta dirigida a alguien que aunque todavía no forma parte de la compañía ya se le marca *a priori* un valor: la “lealtad” ¿Pero lealtad a qué? ¿Al edificio, a las miradas de las cámaras o al capitalismo sin rostro, o a todo eso y mucho más?.

Sólo es posible pensar esta lealtad absoluta no desde una relación sino desde la imposición que ejerce la empresa sobre los aspirantes. Esta imposición (no directiva ni coercitiva) traslada los intereses de la empresa a los individuos; los aspirantes están “obligados” (por medio de diversas estrategias tales como la manipulación, la seducción, la suscitación) a tomar como propios los intereses de la empresa. Si los intereses son los mismos ¿por qué razón existiría el conflicto? Al existir un todo en donde las diferencias son absorbidas permite al capitalismo tapar el conflicto y tratar a los individuos no desde la individualidad ni como grupo sino como cifra; dirá Deleuze “los individuos han devenido ‘dividuales’ y las masas se han convertido en indicadores, datos, mercados o ‘bancos’” (Deleuze, 1996:281).

Los imaginarios: el “éxito”, el “ascenso”, “candidato ideal para el puesto”.

Para Castoriadis “lo imaginario (...) no es imagen de (otra cosa). Es creación incesante y esencialmente indeterminada (social-histórico y psíquico) de figuras, formas imágenes. Sólo a partir de las cuales puede tratarse de “alguna cosa”. Lo que llamamos “realidad” y “racionalidad” son obra de ello” (Castoriadis, 1999: 10). Tomando esta consideración, analizaremos los imaginarios del “éxito” y del “candidato ideal para el puesto de trabajo” en relación con el del “empleado”. Veremos como estos se materializan en los diferentes personajes y situaciones.

El tópico del “éxito” está íntimamente relacionado con la caracterización de empresa hecha por Deleuze. La lógica de juego planteada por la empresa, como ya señalamos, lleva al individuo a confrontarse con otros individuos, el ganador obtiene un “premio” que trae consigo “éxito”.

Pensar el “éxito” en las “sociedades de control” implica que los individuos se encuentran en estados metaestables, o sea en una permanente formación. Esta última puede ser leída como una constante “acumulación de capital”. En este sentido, podemos sostener que toda especialización (posgrados, aprendizaje de idiomas, etc.), es decir, inversión de un capital tienen relación con la obtención de “éxito” y prestigio. Esto se materializa en el film cuando los aspirantes se presentan como profesionales “especializados”. Por ejemplo, Carlos lo hizo en la Universidad de Columbia; esto trae consigo un plus de prestigio. En otra escena, tres personajes se enfrentan y cada uno representa un país: Nieves-Francia, Carlos-Inglaterra y Fernando-España; tanto Carlos como Nieves hablan francés e inglés, lo cual les da otra herramienta en la lucha planteada y esto a su vez bloquea a Fernando que no habla ninguno de los dos idiomas.

Podemos relacionar las variables tanto de éxito como de prestigio con el planteo de “capital simbólico” de Pierre Bourdieu. Para el autor, la ciencia (como todo “campo de lucha social”) está regulada por reglas de mercado en las que cada inversión se realiza con el fin de acumular capital y ganar prestigio: “*acumular capital es hacer un nombre*” (Bourdieu, 2000: 86). El proceso de acumulación trae consigo éxito y prestigio; es un proceso continuo, en el que el capital inicial está representado por el título escolar.

El imaginario del “ascenso” se construye en el film en relación con el “éxito” y el “capital simbólico”. Para este imaginario hay una doble valencia: el afuera, los logros

acreditados en el curriculum, y el adentro, el éxito para sortear las reglas de juego que impone la empresa. Los aspirantes en la medida en que van superando diferentes pruebas van ascendiendo, o sea se acercan cada vez más al puesto. Este ascenso pone de manifiesto cómo a través de esta competencia-supervivencia se plantea la dicotomía entre la confianza-traición. El ascenso sólo se puede dar desde la traición; pues toda confianza que los personajes van adquiriendo entre ellos es un simulacro: la misma lógica del juego impone que la confianza debe ser traicionada cada vez que se plantea la elección de quien sigue o quien se va del juego. Una de las escenas que muestra de manera más explícita la dicotomía confianza-traición es la de Carlos y Nieves. Ellos se han mantenido de alguna manera aliados en todas las pruebas hasta que les toca enfrentarse. Necesariamente uno tiene que traicionar al otro para poder acceder al empleo. Otro ejemplo es cuando Ricardo (el “topo”) le confiesa a Enrique (confesión-trampa), que había obviado escribir en su curriculum un dato: su trabajo en una empresa. ¿Por qué le preocupa esta omisión? Porque en esa empresa en la que trabajó él había apoyado a los empleados cuando hubo un despido masivo. Este accionar de Ricardo será visto como una actitud “gremialista”, la cual es además estigmatizada por la lógica de la empresa. Enrique es presionado por la secretaria para que cuente lo que le confesó Ricardo puesto que si es algo que afecta a la empresa ésta lo tiene que saber.

Podemos establecer una relación entre los imaginarios del “ascenso” y del “éxito” y cierta lógica de la competencia en el mercado neoliberal (ver Simón, 2004: 167). En este sentido, los aspirantes, en tanto deben ser elegidos para permanecer o quedar fuera de la competencia, “habrán de desplegar las estrategias más adecuadas para la supervivencia hasta el final (...) que tendrán muy poco que ver con la realización de ‘buenas acciones’. Se dará más bien una sorda transacción de mediocridades y obsecuencias, de rivalidades y envidias” (Arfuch, 2002: 128).

En este marco, “el imaginario de ‘éxito’ está en estrecha relación con la lógica de las sociedades de control. En ellas, como señalaba Deleuze, la empresa es un alma, que opera, entre otras lógicas, con los desafíos, los concursos”. (Simón, 2004: 168).

Pensar el éxito en relación con el prestigio y el ascenso nos permite ver cómo se va delineando el “candidato ideal para el puesto”; esta identidad se relaciona directamente con la de “empleado”. Todos los aspirantes para poder ir enfrentando las situaciones que el método les va planteando, deben sentirse empleados, tener lealtad hacia la empresa como si los intereses de ésta fueran sus propios intereses. El “candidato ideal” es aquel que tiene éxito y prestigio, lo que le permite ir ascendiendo. En la escena recién mencionada (Ricardo-Enrique) vemos una de las maneras en que se va construyendo el imaginario de “candidato”: no se puede ser o haber sido gremialista para poder ser empleado-ejecutivo. El gremialista y el ejecutivo se diferencian en el modo de actuar en el mundo. En el film se materializa no sólo el actuar individual propio del modelo neoliberal sino también vemos como opuesto a éste el accionar de manera colectiva y solidaria en donde se crean lazos, por intereses en común, de resistencia al modelo. Esto se simboliza en una escena en donde fuera del edificio hay una manifestación en contra del Fondo Monetario Internacional.

Esta división ejecutivo-manifestante se da desde una posición en el mundo, tiene que ver con una forma de actuar y de “aparecer” (por ejemplo, la vestimenta). Luego de un diálogo entre Ricardo y Enrique, el primero le pregunta que dado que las razones por las cuales reclaman los manifestantes son para él justas; ¿por qué no participa de la manifestación? Enrique responde: *“como si pudiera marchar con un traje de mil euros”*. Se va conformando el “imaginario de ejecutivo”, que se corresponde con una determinada apariencia, ésta, la vestimenta por caso (ver Abal Medina, 2004: 121), lo identifica a la vez que lo categoriza como ejecutivo. Se marca también la diferenciación gremialista-ejecutivo; la vestimenta le permite o no, realizar distintas acciones, circular o no, por diferentes ámbitos. También podemos leer aquí quien está o no, “dentro”; quien acata adecuadamente las reglas impuestas. El acatar las reglas le asegura al sujeto no ser expulsado. Alguien que usa un traje de mil euros tiene incardinado el estereotipo y el deber ser prescripto para la identidad que asume.

El control impone a los individuos cómo deben desenvolverse en el mundo a la vez que los posiciona en él. El acatamiento de reglas permite “orden” en el sistema capitalista. Quien no las acata queda fuera por que puede afectar el “orden” y sus intereses. Los individuos se vigilan entre ellos, no sólo se les impone el control sino que también ellos lo

ejercen, funcionan como ojos del sistema, el cual puede operar a través de ellos. Ya mencionamos maneras posibles de control en el film: el personaje que funciona como “topo”, las cámaras, la vestimenta. Esta última como metáfora también de diferenciación y estereotipación.

Algunas reflexiones sobre las miradas

Los personajes se desenvuelven en el encierro, están aislados, cautivos de su propio mundo. Al espacio público-privado se le esfuman las fronteras al entrar constantemente el o los ojos de las cámaras que violan la intimidad de los aspirantes. Las cámaras simbolizan la mirada de la empresa sobre los aspirantes, *“la empresa es un alma, es etérea”* (Deleuze: 1996;280), estas miradas ejercidas desde ella materializan el capitalismo sin rostro.

A este “encierro” sólo llegan las voces de la manifestación aunque no se la puede ver desde ese gran edificio. Los personajes no pueden verla: ¿por qué están arriba? ¿Por qué están aislados? ¿Por ambas cosas?

Los gritos de la manifestación son unas simples voces que se escuchan a lo lejos, como un susurro que viene desde otro mundo, de otro lugar. No hay problemas-conflictos, o para decirlo mejor: “de eso no se habla”.

La mirada que se ejerce desde arriba no se centra en los ojos de los aspirantes, circula desde el capitalismo como lógica. El control se vuelve invisible, es invisible. Con el título del trabajo inspirado en una canción de León Gieco, *“Me pueden mirar de arriba hacia abajo”* hemos querido condensar la mirada-control.

Y continúa la canción: *“ y yo desde abajo sólo puedo ver el cielo”*. Poder ver sólo lo obvio, hacer creer que lo obvio es lo real y lo único existente...hacer mirar con ojos que tienen incardinado el poder, nos preguntamos si ese no es “el método” privilegiado de las sociedades de control.

Referencias bibliográficas

Abal Medina, Paula “Los dispositivos de control como mecanismos inhibidores de la identidad colectiva” en Battistini, Osvaldo (comp..) (2004) *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Bs. As.,

Prometeo, pp. 113-140

Arfuch, Leonor (2002) “Público/privado/político: reconfiguraciones contemporáneas”
in *de Signis*, Barcelona, Gedisa, N° 2, pp. 125-136.

Barthes, Roland (1997) *Mitologías*, México, Siglo XXI.

Bourdieu, Pierre (2000) “El campo científico” en P. Bourdieu, *Intelectuales, política y poder*, Bs. As., Eudeba, pp.75-110

Castoriadis, Cornelius (1999) *La institución imaginaria de la sociedad. Vol.1*, Bs. As., Tusquets.

Deleuze, Gilles (1996) “Post-scriptum sobre las sociedades de control” en Gilles Deleuze *Conversaciones*, Valencia, Pre-textos, pp. 277-286.

Simón, Gabriela (2004) “Gente como uno o de la imposibilidad de pensar(nos) ciudadanos”: sobre los reality shows (‘Gran Hermano’, Argentina-2001) en *Contemporanea. Revista de Comunicação e cultura/ Journal of Communication and Culture*. Salvador, Editorial de la Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador-Ba (Brasil), Vol. 2, N° 1, pp. 161-172.