TAYLORISMO DIGITAL Y DESPOTISMO EMPRESARIAL

By Carlos Jesús Fernández Rodríguez

Las nuevas empresas tecnológicas y la ideología californiana

El pasado enero, la ceremonia de investidura de Donald Trump como 47 presidente de los Estados Unidos de América destacó por la presencia de buena parte de los presidentes, líderes y consejeros delegados de grandes compañías tecnológicas estadounidenses como Amazon, Meta, Apple, Google, SpaceX u OpenAI. Hace tres décadas, las empresas del sector tecnológico habían representado la apuesta por una forma de dirección basada en impulsar la diversidad, la innovación y la creatividad, y el fomento de una cultura de empresa que apostara por la ruptura de las reglas, la adhesión a liderazgos suaves en las formas y el cuidado psicológico del empleado (ver Boltanski y Chiapello, 2002; Fernández Rodríguez, 2022). Sin embargo, en la actualidad algo parece haber cambiado en Silicon Valley y su ecosistema empresarial. El polémico saludo "romano" de Elon Musk en el mitin posterior a la inauguración de Trump es un síntoma de la adopción, por parte de los líderes de algunas de estas grandes empresas tecnológicas (Tesla, Palantir y otras), de un nuevo corpus ideológico que promueve de forma intensa valores autoritarios y parafascistas, y que nos alerta de una transformación significativa en los valores y la ética empresarial del capitalismo contemporáneo, con su reflejo inevitable en la esfera política (ver Wiener, 2021; Varoufakis, 2024).

En esta contribución, el objetivo va a ser reflexionar sobre este giro hacia un

creciente autoritarismo, fijando la mirada en las nuevas formas de gestión asociadas a una economía dominada por la mediación de internet. El artículo está dividido en tres secciones: en la primera, se hará una referencia al fenómeno del taylorismo digital y su peculiar relación con las nuevas filosofías del *management*; en segundo lugar, haremos referencia a cómo este proyecto de digitalización de la economía y el trabajo está generando nuevas desigualdades que son un caldo de cultivo perfecto para sentar las bases de un nuevo despotismo empresarial. El texto se cerrará con un breve comentario sobre lo que este desafío supone para el mundo sindical.

Taylorismo digital y nuevas ideologías del management

Los métodos de gestión de las grandes corporaciones han cambiado mucho a lo largo de la historia, siempre con el objetivo declarado de incrementar la rentabilidad de sus negocios y su capital. Una de las filosofías de gestión más exitosas del siglo XX fue sin duda la organización científica del trabajo o taylorismo, que proponía una nueva forma de producción industrial que maximizaba la eficiencia productiva mediante el análisis sistemático de los procesos laborales (Fernández Rodríguez, 2007). Basada en la descomposición de las tareas en operaciones simples, la medición precisa de tiempos y movimientos, y la separación entre concepción y ejecución del trabajo, implicaba una racionalización extrema de la actividad laboral. Esta filosofía se aplicó de forma particularmente exitosa en la famosa cadena de montaje fordista, que no solo contribuye a la consolidación de una nueva "producción en masa", sino que inauguraba una nueva estructura de poder en la empresa basada en el control, la vigilancia y la burocratización del proceso de gestión (Alonso, 2007; Boltanski y Chiapello, 2002). Pese a su papel fundamental en la construcción de la sociedad de posguerra y su norma de consumo de masas, el taylorismo entró en crisis en la década de los setenta del siglo pasado, ante el empuje de nuevas técnicas de gestión japonesas que apostaban por métodos de producción flexible en un

contexto marcado por una creciente fragmentación de los gustos de los consumidores y una mayor competencia resultado de una incipiente globalización. Pronto los discursos de gestión empezaron a obviar los principios de gestión "científicos" (basados en la planificación, la racionalidad, el cálculo y las jerarquías en la empresa) para apostar por un nuevo paradigma de gestión basado en la promoción de términos como las redes, la producción flexible, el emprendimiento, la flexibilidad, la innovación o la orientación al cliente (Alonso y Fernández Rodríguez, 2018; Fernández Rodríguez, 2022). Las dos primeras décadas del siglo XXI no supusieron una modificación sustantiva de los contenidos de dichos discursos; antes bien, sus premisas centrales se verían reforzadas y complejizadas a partir de la articulación de distintos procesos estructurales.

El primero de esos procesos ha sido la creciente centralidad de las nuevas tecnologías, cuya expansión ha intensificado las formas de interconexión y proximidad social mediante la proliferación de canales digitales, en el contexto del desarrollo exponencial de internet y nuevas infraestructuras comunicativas como los teléfonos inteligentes. Las empresas vinculadas a internet y a la fabricación de estos dispositivos y su software (Apple, Alphabet (Google), Microsoft, Nvidia) se han convertido literalmente en las empresas más ricas y poderosas del mundo, promoviendo nuevas formas de organización en red. Este proceso de consolidación de la nueva economía digital ha favorecido, asimismo, la emergencia de una economía de plataformas, dominada por las grandes corporaciones del comercio electrónico como Amazon, Uber, AirBnB y muchas otras (Srniceck, 2018; Sadin, 2018). Las redes sociales han tenido también un impacto cultural creciente, una vez que no solamente han abierto y difundido ese nuevo canal digital para el comercio, sino que también se han convertido, gracias a los algoritmos que las gobiernan, en un espacio cultural decisivo a la hora de configurar la forma en que nos relacionamos con los demás, consumimos información o desarrollamos nuestra propia identidad, modificando los procesos de comprensión del mundo que nos rodea y favoreciendo

procesos de polarización ideológica (Sadin, 2018). Con las redes sociales se intensifica además la presencia del proceso globalizador, en una dinámica general de aceleración social, económica y temporal de los procesos contemporáneos (Rosa, 2016).

Paralelamente a esta hegemonía de la tecnología, la gestión empresarial había promovido un paulatino abandono de la burocracia como eje de la toma de decisiones y organización de la producción y el trabajo, para apostar por nuevos valores. La progresiva incorporación de nuevos colectivos (mujeres, minorías) al ámbito empresarial facilitó la emergencia de nuevas políticas corporativas que valoran de forma positiva la diversidad (Fernández Rodríguez, 2007). De este modo, desde los años ochenta se ha ido afianzando la incorporación de las emociones como dimensión estratégica de la gestión empresarial, lo que se ha manifestado tanto en la institucionalización de dispositivos como el *coaching* o el *mentoring*, como en la difusión de una cultura organizacional centrada en el bienestar emocional de las plantillas y en la promoción de disposiciones subjetivas afines al emprendimiento (Alonso y Fernández Rodríguez, 2024; Fernández Rodríguez, 2022). La nueva cultura de empresa va a hacer énfasis en modelos de liderazgo dialogantes y carismáticos, pendientes del bienestar físico y mental de los trabajadores, y en la que el trabajo en equipo se enriquece y beneficia de una cultura tolerante, marcada por la presencia e inclusión de perfiles con distintas competencias y perspectivas. De hecho, Silicon Valley en California se convierte en la referencia para la cultura corporativa mundial, con su apuesta por una tolerancia que permite el establecimiento de las denominadas “clases creativas” y un estímulo único a la creatividad e innovación empresarial (Sadin, 2018).

Sin embargo, este discurso gerencial inclusivo y tolerante parecía celebrar esos trabajos bien pagados, mientras parecía obviar que toda la arquitectura de la nueva economía digital está basada de hecho en formas de gestión mucho más duras y descarnadas. Como se ha debatido abundantemente en la sociología del trabajo más reciente, la filosofía de gestión más influyente

en tiempos recientes ha sido la “uberización”: un proceso de reorganización productiva asociado a la expansión de las nuevas plataformas digitales como Uber (aunque afecta a muchos sectores), y que se basa en la intermediación algorítmica entre oferta y demanda de servicios y una apuesta por convertir en autónomos o emprendedores a sus empleados (Srniceck, 2018). Este modelo se caracteriza por la externalización de los riesgos del negocio hacia los trabajadores, la fragmentación de las tareas en microservicios sin garantía de continuidad y el uso de sistemas de reputación y control digital. Implica una reconfiguración de la relación salarial tradicional, favoreciendo una flexibilidad y una vuelta al trabajo por destajo que termina generando una precariedad enorme y una fragmentación mayor de la fuerza de trabajo, que sufre los efectos de una relación más individualizada con su empresa (Fernández Rodríguez, 2022; Riesco-Sanz y Lahera, 2024). Este modelo de la uberización va a convivir con el resurgimiento de un taylorismo digital aplicado en empresas como Amazon o el sector emergente de la inteligencia artificial, donde bajo condiciones de extrema vigilancia y cálculo algorítmico se somete a los trabajadores a un control orwelliano, destinando su esfuerzo a tareas mecánicas y repetitivas como buscar productos, empaquetar, monitorizar contenido digital o entrenar sistemas de máquinas inteligentes (ver por ejemplo Zuboff, 2020).

Progresivamente, la economía digital se ha ido imbricando de forma transversal en el resto de los sectores productivos, lo que ha derivado en que estas compañías de la nueva economía hayan alcanzado un poder sin precedentes. Y claro, al igual que el desarrollo de la industria tradicional había derivado en la creación de nuevas élites ultraliberales y enemigas de la intervención estatal (los capitanes de la industria británicos, los *robber barons* estadounidenses), a mediados de la década de los 2010 se empezó a visualizar una posición similar en el caso norteamericano en relación a estas nuevas élites tecnológicas, que se ha movilizado para evitar posibles regulaciones en sus negocios, ante un creciente malestar por sus prácticas

monopolistas, su extractivismo y explotación de los datos personales de sus consumidores, su enorme impacto ambiental y sobre todo sus prácticas laborales draconianas (Morozov, 2018). Ello ha derivado en que, desde hace unos años, algunas voces hayan denunciado que estamos viviendo una transición desde el capitalismo liberal hacia una nueva forma de organización económica mediada por el entorno digital, denominada de forma crítica como *tecnofeudalismo* (Varoufakis, 2024). Lo cierto es que las grandes empresas tecnológicas, que han situado a algunos de sus miembros entre las personas más ricas del mundo, mantienen tanto la propiedad de una infraestructura imprescindible para la organización de la vida contemporánea, como un acceso histórico único a datos personales, hábitos, perfiles e intereses de los ciudadanos mediante la huella en internet y el uso de las redes sociales, además de nuevos altavoces mediáticos como son las redes sociales, dominadas por sus algoritmos (Brown, 2021). Ello les ha permitido tener una influencia extraordinaria en la esfera pública, promoviendo no solo prácticas de desinformación y polarización política, sino apostando de forma cada vez más visible (sobre todo por parte de algunas voces) por nuevos modelos políticos cada vez más autoritarios.

El camino hacia el nuevo despotismo empresarial

Y es que esta extraordinaria acumulación de poder y enorme desigualdad rara vez tiene otra salida que la consolidación de un profundo autoritarismo, en forma de despotismo empresarial. Por una parte, hay un evidente deseo de capturar el espacio político con el objetivo de seguir incrementando el poder, la habilidad de evitar las regulaciones o dictar la política económica, exterior o militar del país; por otra, tenemos un proyecto destinado a controlar el espacio del trabajo, la actividad sindical y la distribución del excedente económico dentro de las empresas. Dos niveles que se encuentran imbricados estructuralmente, pues el espacio político es en el que se gestan las legislaciones de defensa de los derechos de aquellos que

viven de su trabajo y que son empleados por estas corporaciones. Y las condiciones de una parte sustancial de la fuerza de trabajo se han ido deteriorando de forma significativa en los últimos tiempos, conforme la nueva economía de plataformas o *gig economy* se ha ido consolidando. Y es que sus inferiores condiciones laborales en términos de derechos, seguridad y salario suponen una degradación del trabajo evidente, que está permitiendo que las empresas estén obteniendo unas rentabilidades extraordinarias pero que al mismo tiempo está dando lugar a resistencias diversas que estimulan la puesta en marcha de esta mirada represiva por parte del ecosistema empresarial.

Históricamente la necesidad en el capitalismo de garantizar la rentabilidad de los negocios y la acumulación de capital ha favorecido una pulsión autoritaria, visible en el apoyo del empresariado a proyectos de carácter imperialista y fascista a lo largo de la historia. Sin embargo, con el final de la Segunda Guerra Mundial y la consolidación de los bloques de la Guerra Fría, parecía que la amenaza del socialismo real había favorecido la puesta en escena de una estrategia más dialogante con el espacio del trabajo organizado, de forma que la pervivencia del modelo capitalista implicaría la emergencia de derechos reconocidos para la población trabajadora, desde la legitimidad de la negociación colectiva hasta los derechos económicos y la construcción del Estado del Bienestar. Este pacto de posguerra keynesiano en el bloque occidental permitió una mejora del nivel de vida notable de las clases trabajadoras, la ampliación de las clases medias y una notable reducción de la desigualdad social (Alonso, 2007).

Sin embargo, ya desde la década de los sesenta las críticas de la derecha política a este sistema, en su opinión demasiado redistributivo, se fueron organizando y a finales de los años setenta fueron accediendo al poder en las democracias occidentales gobiernos de inspiración neoliberal, que tratan de fomentar mercados más desregulados, menor presión fiscal y una reducción sistemática de los derechos de los trabajadores con el fin de reforzar los intereses del mundo de la empresa. La posterior caída del muro

de Berlín y el fin de la Guerra Fría alimentaron esa vía neoliberal, generando con las décadas un notable aumento de las desigualdades sociales y económicas ante la disminución de la redistribución fiscal, los recortes del Estado del Bienestar y la proliferación de empleos inestables y mal pagados (Fernández Rodríguez, 2007). Este escenario de profundización en el neoliberalismo coincidió con tres fenómenos de gran calado: primero la globalización económica, que permitió la deslocalización de numerosos negocios y un incremento de la elusión fiscal; en segundo lugar, la creciente financiarización de la economía mundial, que le ha otorgado un poder extraordinario al capital frente al trabajo; y finalmente, la explosión de las nuevas tecnologías, cuyos dispositivos van a ser centrales para forzar estos cambios hacia una sociedad neoliberal (Harvey, 2007). Pero claro, este florecimiento del capitalismo no está beneficiando a la población de forma generalizada, sino que está generando notables tensiones sociales y un malestar cultural ante la caída del nivel de vida de las clases obreras y partes significativas de las clases medias, que además experimentan angustias y temores crecientes ante una progresiva inseguridad laboral y económica, derivada no solamente de la competencia de otros países sino también de factores tecnológicos como el enorme poder mediador de las plataformas o la amenazadora inteligencia artificial (Morozov, 2018; Brown, 2021; Cant *et al.*, 2024). En esta sociedad descontenta y atemorizada, hay, como en el pasado, un espacio abierto para proyectos políticos autoritarios.

Y claro, tanto en las empresas tecnológicas como en las de otros sectores parece que se está empezando a apostar de forma muy visible por esta vía autoritaria. En el caso de las primeras este es un fenómeno curioso, una vez que la ideología californiana adoptada por el ecosistema digital estadounidense había articulado una combinación aparentemente paradójica entre el *libertarianismo* de mercado y el imaginario contracultural heredado de los años sesenta. Durante el boom de internet en los noventa, el emprendimiento se había convertido de forma paulatina en el centro de esta ideología, entendiendo a la empresa tecnológica como un agente de

progreso social dentro de mercados innovadores, y donde ir contra las reglas y ser disruptivo se consideraba como una seña de identidad de esta industria. De ahí su apuesta por la diversidad, la ausencia de horarios y códigos de vestimenta, el énfasis de lo lúdico en el trabajo, etc.; aunque es verdad que esto convivía con culturas de empresa que favorecían la auto explotación, dinámicas sacrificiales y el rechazo a la actividad sindical (Alonso y Fernández Rodríguez, 2018; Fernández Rodríguez, 2022). Sin embargo, durante las últimas dos décadas y con la expansión de gigantes como Google, Uber, Meta o Amazon, la ideología californiana ha experimentado una transformación muy significativa, abandonando los elementos contraculturales y libertarios en favor de una creciente vigilancia (clave para el proceso de extracción de datos: ver Zuboff, 2020) y una apuesta por el *solucionismo* tecnológico como fórmula de resolución de todos los problemas, una vez que desde su perspectiva las mejores decisiones no las tomarían nunca líderes políticos o funcionarios expertos, sino una gobernanza de carácter algorítmico que fundamentaría sus medidas de acción en base a la extracción y análisis de múltiples datos, en línea con la denominada inteligencia artificial, que construyen una serie de infraestructuras no solo tecnológicas sino conductuales para modular las subjetividades y comportamientos de los ciudadanos (Alonso y Fernández Rodríguez, 2024; Sadin, 2018; Wiener, 2021).

Esto *solucionismo* significa fundamentalmente que hay una confianza ciega en la tecnología como herramienta de gestión, lo que tiene consecuencias importantes en la forma en que entendemos cuestiones como la democracia, el debate público o el papel de los expertos en la sociedad. Progresivamente, algunos miembros de las élites tecnológicas (Musk, Thiel y otros) empiezan a apostar por la posibilidad de gobiernos puramente tecnocráticos que marginen por completo la opinión ciudadana y lleguen a defender propuestas decididamente antidemocráticas, influidas además por la filosofía del aceleracionismo en su versión más derechizada, que promueve una disrupción permanente en la sociedad a través de la

tecnología y un capitalismo totalmente descontrolado y enfrentado a la democracia (Brown, 2021). Todo esto se haría al margen del Estado, dentro de esa apuesta por el mercado desregulado en el que se generan desde medios de pago desligados del circuito monetario tradicional (las famosas criptomonedas) hasta la inteligencia artificial generativa, en manos de nuevo de grandes compañías norteamericanas (OpenAI, Meta, X.AI, Google DeepMind), cuyo objetivo es que nuevas herramientas de producción simbólica puedan sustituir, de forma efectiva, incluso el propio trabajo humano en un futuro cercano.

Además de la captura del poder político está, como se comentaba antes, el otro plano, que es el del propio trabajo que tiene lugar dentro de estas corporaciones, y que se desarrolla dentro de una hibridación entre taylorismo digital y gestión algorítmica que sitúa a sus trabajadores en una situación de gran vulnerabilidad. Numerosos estudios (por ejemplo Riesco-Sanz y Lahera, 2024; Cant *et al.*, 2024) han analizado las difíciles condiciones del trabajo en estas empresas: aumento de la informalidad, inseguridad y precarización, con el desplazamiento de costes tradicionalmente asumidos por las empresas hacia los empleados, que terminan habitualmente empleados como autónomos; multiplicación en el trabajo por cuenta propia de las tareas cortas –contratos de cero horas, picos por demanda, proyectos cortos– sin garantías de continuidad; creciente competencia entre los empleados por precio del servicio o reputación en los rankings; uso por parte de las empresas de métricas opacas para distribuir las tareas a realizar; mayor presión y estrés por la evaluación continua a la que se someten los rendimientos individuales, en una lógica similar a la taylorista; y, con la irrupción de la IA generativa, riesgos de desaparición de una parte de la fuerza de trabajo empleada en trabajos de carácter más cognitivo. En este escenario, no se libran tampoco los gestores y directivos, que no solo ven su actividad y rendimiento más vigilado por estas nuevas herramientas, sino que también ven en muchos casos su rol subordinado a las soluciones aportadas por los programadores

e ingenieros: la toma de decisiones en un entorno tecnológicamente tan complejo deriva en que incluso los gestores tradicionales (con formación de economista, derecho, etc.) estén perdiendo poder ante aquellos que tienen la capacidad de diseñar y programar algoritmos (Alonso y Fernández Rodríguez, 2024).

En este sentido, los promotores de esta gestión algorítmica se están encontrando con unas capacidades únicas para someter a la fuerza de trabajo a una dominación sin precedentes, una vez que su capacidad de extraer información a través de sus dispositivos tecnológicos se transforma automáticamente en una herramienta de poder. Y si se tiene ese poder, y no hay contrapesos, ¿por qué no usarlo? Una vez que la propiedad de estas herramientas y empresas se concentra en unas pocas manos, ¿qué incentivo tienen estas de querer redistribuir los rendimientos económicos de estas nuevas tecnologías en la sociedad? Al final, la apuesta por el despotismo empresarial es inevitable, lo que arrastra a otros sectores productivos que ven una oportunidad histórica de domesticar y disciplinar de nuevo a la fuerza de trabajo.

Comentario final

El gran pensador Karl Polanyi (2016) afirmaba que el fascismo surgía cuando la sociedad de mercado entra en una crisis de rentabilidad tal que el capitalismo ya no puede sostenerse mediante mecanismos liberales, y entonces se recurre a formas autoritarias de reorganización social para restablecer el orden económico. Lo que estamos viviendo a nivel geopolítico en este momento recuerda mucho a esta sombría perspectiva. La nueva reorganización de la producción derivada de la definitiva consolidación de la economía digital representa un giro copernicano similar al que supusieron la organización científica del trabajo o el sistema de producción flexible japonés, e implica un modelo de relaciones laborales en el que los

trabajadores estén completamente subordinados a las necesidades del algoritmo. La forma más efectiva de llevar adelante esta transformación, tan lesiva para los intereses de las clases trabajadoras, es sin lugar a duda recurrir a un creciente autoritarismo, en un escenario complicado además por nuevas tensiones geopolíticas, el envejecimiento de la población y la amenaza del cambio climático.

La esfera del trabajo asalariado se enfrenta así a un momento complicado, una vez que la falta de regulación de estas nuevas tecnologías está promoviendo una explotación laboral descarnada y a la vez una captura de la esfera política y mediática por los nuevos señores feudales con el fin de justificar la inevitabilidad de su modelo de empresa, economía y sociedad. Detrás de este proyecto de gestión algorítmica se encuentra el objetivo de fragmentar el espacio del trabajo al máximo, tratando de debilitar los lazos colectivos y todo aquello que identificamos con lo social, con el fin de eliminar las últimas barreras que puedan encontrarse en términos de acumulación de capital. Y por supuesto, los sindicatos son ahora la última barrera de contención, sobre todo una vez que en algunas de estas empresas han encontrado ya considerables resistencias, con huelgas en Amazon, Tesla y otras compañías, y la promulgación de legislaciones que, en el caso europeo, han tratado de proteger a algunos colectivos de trabajadores vulnerables (como la famosa Ley Rider de España). No es por ello sorprendente que desde estas empresas se promueva un nuevo despotismo empresarial, que indudablemente está desarrollando estrategias a largo plazo para tratar de debilitar y eliminar el sindicalismo. En este sentido, desde el mundo sindical se hace imprescindible estar muy alerta y establecer estrategias ingeniosas para enfrentarse a este hostil escenario.

Referencias bibliográficas

ALONSO, L. E. (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.

ALONSO, L. E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. (2018): *Poder y sacrificio*, Madrid, Siglo XXI.

ALONSO, L. E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. (2024): *Capitalismo y personalidad*, Madrid, Catarata.

BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, È. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.

BROWN, W. (2021): *En las ruinas del neoliberalismo.* Madrid, Traficantes de sueños.

CANT, C.; MULDOON, J.; GRAHAM, M. (2024): *Alimentando la máquina*, Barcelona, RBA.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. (2007): *El discurso del management*, Madrid, CIS.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. (2022): *Cadenas, redes y algoritmos*, Madrid, Catarata.

HARVEY, D. (2007): *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal.

MOROZOV, E. (2018): *Capitalismo Big Tech*, Madrid, Enclave de libros.

POLANYI, K. (2016): *La gran transformación*, Barcelona, Virus.

RIESCO-SANZ, A. y LAHERA, A. (Coords.) (2024): *Detrás de tu APP*. Madrid: Catarata.

ROSA, H. (2016): *Alienación y aceleración*, Madrid, Katz.

SADIN, É. (2018): *La siliconización del mundo*, Buenos Aires, Caja Negra.

SRNICEK, N. (2018): *Capitalismo de plataformas*, Buenos Aires, Caja Negra.

VAROUFAKIS, Y. (2024): *Tecnofeudalismo*. Barcelona: Deusto.

WIENER, A. (2021): *Valle inquietante*, Barcelona, Libros del Asteroide.

ZUBOFF, S. (2020): *La era del capitalismo de la vigilancia*, Barcelona, Paidós.