

Compliance y Foucault

María Marta Preziosa

Dra. en Filosofía, Universidad de Navarra

Pontificia Universidad Católica Argentina

Facultad de Ciencias Económicas

mmpreziosa@uca.edu.ar

INTRODUCCIÓN

Literatura internacional y local se refiere a los fracasos de los entrenamientos en *Compliance*.

- En Argentina, según PwC (2018) subió un 57% el fraude de empleados en los últimos dos años.
- Chen & Soltes (2018) afirman que, a nivel global, los entrenamientos éticos no logran internalizar las reglas.

Michel Foucault es un autor muy poco explorado en la ética empresarial y nada en *Compliance*.

OBJETIVOS

Interpretar

La gestión de *Compliance* puede ser analizada a la luz de los conceptos foucaultianos, tales como: técnicas de gubernamentalidad, disciplina, vigilancia, panóptico, discurso, subjetivación, resistencia, conducta y parresia.

Encontrar

¿Tiene el pensamiento foucaultiano algo para decirnos que permita mejorar el potencial ético de un programa de *Compliance*?

Interpretación foucaultiana

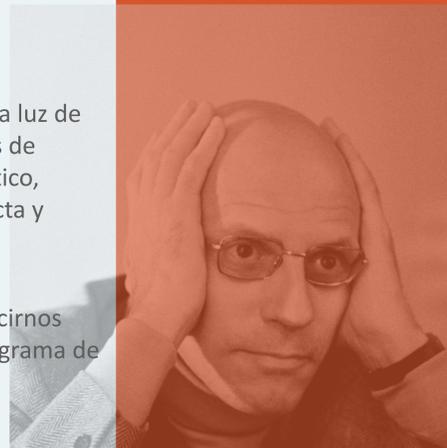
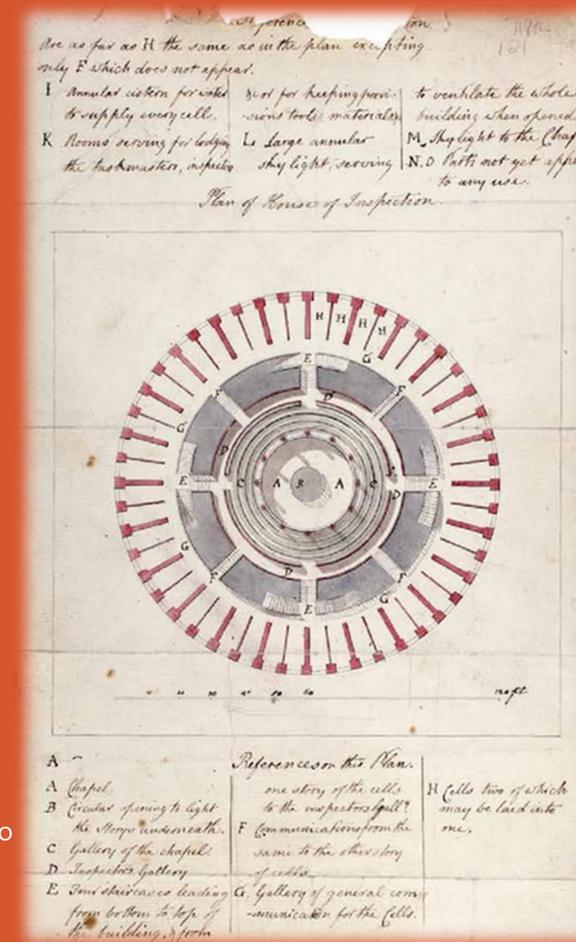
Se ha constatado empíricamente (Preziosa, 2017) que muchos integrantes de empresas experimentan la relación individuo-empresa como una relación de poder asimétrica.

Interpretada esta relación de poder en términos foucaultianos, podemos decir:

- La empresa ejerce su “poder soberano” sobre el empleado, dejándolo vivir (=conservar su trabajo) o dejándolo morir.
- La empresa busca normalizar u homogeneizar sus conductas para hacerlo dócil y económicamente rentable.
- La empresa vigila y castiga a través de *Compliance*.
- *Compliance* es un dispositivo de poder (= trama de relaciones de poder + discurso que busca la adhesión libre del individuo). En la Argentina, este discurso es el de la institucionalidad.
- El código de ética es externo al individuo y lo de-potencia.

¿Compliance intenta “vigilar y castigar” o que empleado y empresa demuestren su propia no-culpabilidad?

Panóptico carcelario
Dibujado por W.
Reveley (1791)



Michel Foucault, 1926-1984

El whistleblower ¿ofrece “resistencia” al poder o se constituye en otro vigilador del panóptico?



Parresia

Modo de hablar de modo claro y franco, aún poniéndome en riesgo.



Interpretación foucaultiana (cont.)

- Una gestión de *Compliance* es panóptica, capilar, repetida y llega “a todos los cuerpos”.
- Si hay poder, hay resistencia.
- No escapamos de las relaciones de poder, pero en ellas hay que subjetivarse.
- El individuo ha de ser consciente acerca de cómo diferentes relaciones de poder lo modelan, a fin de poder ejercer la resistencia y, así, subjetivarse: rehaciéndose, problematizando, explorando.
- Resistencia no es rechazar el ser gobernado sino jugar el juego de poder entre los márgenes de la burocracia.
- Formas de resistencia: la objeción de conciencia, realizar una conducta o expresarse con parresia

LIMITES DE LA INTERPRETACIÓN

La ética de la resistencia de Foucault es crítica en cuanto a su contenido, por lo que no permite distinguir si la resistencia es siempre la mejor decisión. No es lo mismo resistir en una cultura organizacional ética que en una no-ética.

Su énfasis en lo individual desconoce los aspectos grupales y las motivaciones de poder, logro y afiliación (D. McClelland) del individuo en la organización. La mirada de Foucault del poder es solo vertical.

Las leyes y normas solo son entendidas como límites y no como posibilitantes de otro tipo de vínculos.

ALCANCE DE LA INTERPRETACIÓN

Compliance solo normaliza u homogeneiza la conducta observable.

Más allá del entorno, yo soy mi propia autoridad moral.

Son más importantes las competencias morales del individuo que las normas.

Las personas son más libres que lo que creen.

Compliance es una oportunidad de empoderamiento del individuo, si las personas son tratadas como fines y no medios y si hay oportunidad de diálogo abierto y no solo de denuncia.

REFERENCIAS PRINCIPALES

- ALAKAVUKLAR, O.N. & ALAMGIR, F. (2018). Ethics of Resistance in Organisations: A Conceptual Proposal. *Journal of Business Ethics*, 149:31–43.
- CASTRO, E.M (2104). Introducción a Foucault. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- CHEN, H. & SOLTES, E. (2018). Why Compliance Programs Fail and How to Fix them. *Harvard Business Review* March–April 2018, pp. 116-125
- CRANE, A. & KNIGHTS, D. & STARKEY, K (2008). The Conditions of Our Freedom: Foucault, Organization, and Ethics. *Business Ethics Quarterly*, 18 (3):299-320
- IBARRA-COLADO, E., CLEGG, S. R., RHODES, C., & KORNBERGER, M. (2006). The Ethics of Managerial Subjectivity. *Journal of Business Ethics*, 64(1), 45–55.
- PREZIOSA, M.M. (2017). Cómo los empleados simbolizan el poder, los logros y la empresa. Etnografía de una filial latinoamericana de una empresa multinacional. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, Universidad de Buenos Aires*, N° 9, pp. 3-23