

Medina-Vicent, María (2020). *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista*. Granada: Comares. ISBN: 978-84-9045-930-0. Reseñado por María Ávila Bravo-Villante, Universidad Rey Juan Carlos. Reseña recibida: 17 de octubre de 2020. Reseña aceptada: 2 de noviembre de 2020.

Mujeres y discursos gerenciales realiza un análisis crítico de los discursos gerenciales desde la perspectiva feminista. No estamos ante un asunto baladí. Su autora, María Medina-Vicent, nos muestra la influencia de estas narrativas y sus mensajes en la vida de las mujeres. Una parte fundamental de su trabajo consistirá en analizar la difusión de los valores neoliberales y cómo estos permean en la conciencia colectiva, elucidar el subtexto de género, el subtexto neoliberal, y señalar las zonas de conflicto. La literatura gerencial será de gran utilidad para la expansión de los ideales neoliberales, en tanto que «contribuyen a la incorporación por parte de los individuos de los valores propios del sujeto neoliberal» (Medina-Vicent, 2020: IX). Son discursos con una gran capacidad de adaptación, tanto a la propia evolución del sistema como a los cambios sociales. Si las mujeres en el siglo XXI se han convertido «en una de las nuevas dianas del neoliberalismo» (Medina-Vicent, 2020: 35), la maquinaria desplegará todos los recursos necesarios para llegar a ellas. El nivel discursivo juega un papel fundamental.

La incorporación de las mujeres al mundo empresarial ha tenido como correlato su inclusión en los discursos gerenciales y uno de los problemas que suscita esta inclusión es el intento de presentarla como una nueva forma de feminismo (el feminismo para el 1 % frente al que se sitúa el feminismo para el 99 % de Cinzia Arruzza, Tithi Battacharya y Nancy Fraser). Todas estas cuestiones serán abordadas por María Medina-Vicent a lo largo de los cinco capítulos en los que se divide la obra.

La literatura gerencial no es ajena al androcentrismo vigente en el resto de disciplinas. Precisamente, hablamos de literatura gerencial dirigida a mujeres porque, hasta su inclusión en el siglo XXI, la literatura gerencial no estaba destinada a ellas. En el capítulo uno la autora pone de manifiesto la falta de neutralidad de los discursos del *management*. En la medida que la literatura gerencial es un espejo de la realidad, va a reproducir una visión masculinizada de los discursos gerenciales que contribuye a la perpetuación de los modelos de liderazgo dicotómicos, a saber, un modelo de

liderazgo masculino frente a un modelo de liderazgo femenino (nótense todos los esencialismos que construcciones de este tipo requieren).

A lo largo del segundo capítulo Medina-Vicent pone de manifiesto, por un lado, la evolución del capitalismo hacia lo que Zigmunt Bauman denominó el *capitalismo líquido* (Bauman, 2003) y, por otro, la adaptación de los discursos gerenciales a esta nueva economía flexible y dinámica. La incertidumbre propia de esta *fluidez* requiere mucha creatividad y cambios en la percepción individual del riesgo, pues este dejará de ser asumido por el Estado y por las empresas y pasará a ser gestionado por el individuo. La precariedad se convierte en «un mecanismo disciplinario que sirve para que cada cual esté más predispuesto a aceptar las premisas que le llegan» (Medina-Vicent, 2020: 11). Por decirlo de otro modo, es un mecanismo disciplinario orientado a que cada cual asuma, sin demasiados exabruptos, su pertenencia a la nueva clase emergente: el precariado.

Aludíamos al androcentrismo de los discursos gerenciales, a su falsa neutralidad. Los discursos gerenciales son un reflejo de la sociedad, una suerte de espejo de la realidad que reproduce una visión masculina del mundo del *management*. Los cambios que se han ido produciendo en la sociedad, a saber, la

incorporación masiva de las mujeres a la esfera laboral y, en menor proporción, a los puestos gerenciales, han cambiado sobremanera el panorama. La literatura gerencial dirigida a mujeres analizada por Medina-Vicent en el capítulo dos surge como un subgénero que intenta dar respuesta a las necesidades de este incipiente grupo de mujeres. Recuerda la autora que una «de las tareas del feminismo es la de visibilizar las aportaciones de las mujeres que en diferentes disciplinas han sido invisibilizadas» (Medina-Vicent, 2020: 19). Durante este capítulo la autora traza una genealogía de las aportaciones realizadas por las mujeres a los discursos gerenciales desde principios del siglo XIX —Mary Parker Follet, Lillian E. Moller Gilbreth y Rosabeth Moss Kanter— hasta nuestros días. Ya en 1977 Kanter supo incorporar la perspectiva de género en sus análisis, apuntando que las diferencias entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones no eran tanto por el género como por la propia estructura. El tránsito de estas primeras aportaciones a las que realizan las gurús empresariales del siglo XXI pasa por una revisión del concepto de liderazgo. En los ochenta, el liderazgo de Margaret Thatcher o Indira Gandhi favorecieron la normalización de la presencia de mujeres en el ámbito público. A nadie se le escapa la diferencia

entre ambos modelos, promoviendo en el imaginario social «una imagen ambigua de las mujeres líderes: como damas de hierro o promotoras de la paz, premisas que se extrapolarán a la literatura managerial dirigida a mujeres para promover diferentes tipos de liderazgo» (Medina-Vicent, 2020: 24). Esta es una de las claves para entender los debates que se generan en torno al liderazgo femenino a finales del siglo XX. El modelo propuesto para las mujeres en la década de los ochenta encarnaba el modelo de la dama de hierro, el modelo tradicional de liderazgo (léase masculino). A lo largo de los años noventa, la balanza se inclina hacia el liderazgo femenino, que, lejos de resultar la panacea de las reivindicaciones igualitarias en la empresa, lo que pone en valor son las capacidades que tradicionalmente se han considerado femeninas (cuidado, empatía, horizontalidad...). Por tanto, mediante este extraño giro volvemos a la casilla de salida: la feminidad tradicional.

El minucioso ejercicio de genealogía realizado por la autora da paso, en el capítulo cuatro, a un análisis crítico feminista de los discursos gerenciales. Este análisis recorrerá los grandes discursos sobre los que pivotan estas narrativas. El primero de ellos es el del liderazgo femenino. ¿Qué valores transmiten estos discursos sobre el liderazgo? Esto es, ¿estamos ante una

versión renovada de los viejos valores o se trata de apostar por un nuevo modelo de feminidad? Muy a nuestro pesar descubrimos que estamos ante una versión tradicional de la feminidad que enarbola valores como la emotividad, la empatía, el cuidado o la colaboración.

El segundo de los discursos es el del emprendimiento femenino, extrañamente presente en nuestra cotidianidad. Y digo *extrañamente* porque resulta cuanto menos sorprendente que un discurso destinado a un perfil muy reducido de mujeres pueda ser tan familiar. El análisis de Medina-Vicent nos ayuda a resolver este tipo de incógnitas: estamos ante la piedra de toque del discurso neoliberal.

En el caso de las mujeres, el discurso del emprendimiento también se construye como una posibilidad para tomar las riendas de la propia vida y de su presencia en el ámbito laboral, una manera de convertirse en líderes gestionando su propio negocio. Pero, sobre todo, puede actuar como una vía para el empoderamiento de una misma y de las demás (Medina-Vicent, 2020: 43).

La capacidad de autogestión reclamada por este tipo de discursos enlaza con las demandas de un sistema neoliberal que traslada al individuo la responsabilidad absoluta. La explotación se transforma en una suerte de autoexplotación voluntaria, la adicción al entusiasmo de la que nos habla Remedios Zafra (2017). Pero la autogestión (autoexplotación) solo es posible allí

donde la posibilidad del logro está abierta (más allá de condicionantes materiales o sociales). Por eso este discurso necesita recurrir al mito de la meritocracia. Además, requiere la reactivación de algunos valores, como el de la ambición. La ambición, hasta ahora considerada deseable para los varones y perversa en las mujeres, se acaba transformando en un valor universal.

Los discursos gerenciales dirigidos a mujeres asumen como asunto específicamente femenino la gestión del cuidado. Esta inclusión marca una diferencia sustancial con los discursos dirigidos a varones. Al igual que ocurre en sectores amplios de la sociedad, estas narrativas consideran que la conciliación personal, laboral y familiar es un asunto que incumbe exclusivamente a las mujeres. El éxito o fracaso en el *balanceo* de estas esferas es algo que compete en exclusiva a cada mujer individual, aunque algunas gurús nos previenen que no podemos tenerlo todo (Slaughter, 2012). Ese *no podemos* interpele a las mujeres, ellos siempre han podido (gracias a ese *no poder* nuestro). Estos discursos omiten que estamos ante un problema estructural y social que requiere soluciones políticas que exceden, por definición, a la capacidad organizativa de mujeres y hombres individuales. Ocultan el entramado de redes globales de cuidados

(Pérez-Orozco y López-Gil, 2011) y la feminización de los circuitos globales de supervivencia (Agenjo, 2019) que subyacen al mantenimiento del sistema. Estamos, pues, «ante un discurso despolitizado que contribuye a fundamentar estructuras de poder desiguales entre mujeres y hombres» (Medina-Vicent, 2020: 59).

Si, como mantenemos, los discursos gerenciales son un espejo de la sociedad, no podrán omitir el debate que ha suscitado el feminismo. En el cuarto capítulo Medina-Vicent aborda un tema peliagudo, a saber, a qué feminismo invocan los discursos gerenciales. El tema no es nada fácil. Desde la reacción contrafeminista que se produce en los años ochenta del pasado siglo, el feminismo ha sido víctima de un conjunto de resignificaciones que han contribuido a su vaciamiento de significado. El feminismo al que aluden estos discursos se parece más al posfeminismo en su versión popular, donde el feminismo remite a un imaginario de mujeres poderosas, seguras de sí mismas y libres de elegir. Nos damos de bruces con el mito de la libre elección (De Miguel, 2015). La elección se constituye en la pieza central de esta construcción. Elegir qué comprar (y qué vender), elegir la pareja adecuada, elegir el momento adecuado (dónde congelar, dónde fecundar), elegir triunfar (¿no

será que no queremos?, haciendo nuestras las sospechas de Sandberg en *Learn In*) o elegir ser feliz (porque también es una elección y, si fallas, es tu culpa, no busques más). Estamos ante un imaginario profundamente individualista en el que no queda rastro de la política feminista que encarnaba el lema «lo personal es político».

El último capítulo pretende elucidar hasta qué punto es posible la hibridación entre feminismo y discursos gerenciales. Medina-Vicent, culminando este imprescindible y necesario análisis, advierte sobre la amenaza de reapropiación de los discursos feministas por parte de un discurso gerencial; dicho de otro modo, nos previene ante la posibilidad de convertir el feminismo en una dimensión más que hay que gestionar. Frente a la lógica neoliberal que ha engullido todas las esferas de la vida, nos unimos a la autora para reclamar el «feminismo como un frente de lucha que se debe mantener abierto» (Medina-Vicent, 2020: 95).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agenjo Calderón, Astrid (2019). Género y globalización económica desde la óptica de la sostenibilidad de la vida. *Revista Internacional de Pensamiento Político*, I Época, 14, 111-130.
- Arruza, Cinzia, Bhattacharya, Tithi y Fraser, Nancy (2019). *Manifiesto de un feminismo para el 99 %*. Barcelona: Herder.
- Bauman, Zigmunt (2003). *Modernidad líquida*. Buenos aires: Fondo de Cultura Económica.
- De Miguel, Ana (2015). *Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección*. Madrid: Cátedra.
- Pérez-Orozco, Amaia y López-Gil, Silvia (2011). *Desigualdades a flor de piel. Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y las políticas públicas*. Madrid: ONU Mujeres.
- Sandberg, Sheryl (2013). *Lean In. Women, Work and the Will to Lead*. New York: Alfred A. Knopf.
- Slaughter, Anne-Marie (2012). Why women still can't have it all en *The Atlantic*. Recuperado de: <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/> [Consultado el 18 de octubre de 2020]
- Zafra, Remedios (2017). *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Barcelona: Anagrama.