

REFLEXIONES SOBRE LA EVOLUCION DE LAS IDEOLOGIAS GERENCIALES DESDE EL SIGLO XIX HASTA EL PRESENTE

Ernesto R. Gantman

*Universidad de Buenos Aires y Universidad de Belgrano
egantman@yahoo.com*

Resumen

El presente trabajo analiza el pensamiento administrativo como ideología. A tal fin, se discuten los principales enfoques sobre el tema: la teoría de la sutilización creciente del control y la teoría de los ciclos de control normativo y racional, analizando algunas de sus limitaciones. Luego, se presenta una reconstrucción histórica de la evolución del pensamiento administrativo que enfatiza la correspondencia existente entre tres etapas de la evolución del capitalismo y las teorías administrativas dominantes en cada una de ellas. Esto permite concluir que es posible obtener una comprensión más acabada de las ideologías gerenciales si se las estudia en relación con la evolución del sistema económico en el cual están insertas y al cual contribuyen a legitimar.

Palabras Claves: ideología; gerenciamiento; evolución; firmas.

Introducción

La literatura de administración puede ser analizada desde dos perspectivas diferentes. La primera de ellas considera la producción teórica como un refinamiento progresivo del conocimiento existente, ya sea a partir del descubrimiento de enfoques más apropiados para resolver los problemas organizacionales o simplemente de nuevas respuestas ante la creciente complejidad tecnológica y social de las organizaciones y su entorno. Esta visión ha sido adoptada en las historias del pensamiento administrativo que apuntan a demostrar un enriquecimiento de la teoría de la administración en su capacidad para resolver nuevos problemas. La segunda perspectiva, en cambio, se ocupa del análisis del pensamiento administrativo como ideología, enfatizando otros aspectos que hacen a la retórica del discurso.

Dentro de esta postura, hay dos enfoques principales. El más difundido de ellos sostiene que las distintas escuelas de pensamiento, surgidas a lo largo de los años, han evolucionado en una sucesión de fases, cuya dirección apunta a reducir el control de la fuerza laboral hasta lograr la internacionalización del mismo mediante un sistema

de valores libremente aceptado por los trabajadores (Bendix, 1956). En contraposición a esta visión, se encuentra un reciente trabajo de Barley y Kunda (1992), quienes argumentan que las ideologías gerenciales presentan una evolución cíclica de fases de control racional y normativo. El objeto del presente trabajo es la consideración de la evolución de las ideologías gerenciales en el contexto del citado debate, aportando un nuevo enfoque que, sin desconocer las virtudes de los anteriores, se focaliza en relacionar los temas o aspectos centrales de cada ideología administrativa dominante en un momento histórico particular con características propias de las fases de la evolución del capitalismo a las que están asociadas.

El trabajo está estructurado de la siguiente manera. En la primera sección, analizo los dos enfoques anteriormente mencionados sobre la evolución del pensamiento gerencial y planteo algunas de sus limitaciones. Luego, examino tres etapas de la evolución del capitalismo procurando establecer las relaciones existentes entre algunos de sus rasgos centrales y los de las ideologías gerenciales dominantes durante la vigencia de dichas fases. Por último, sintetizo las principales conclusiones del análisis.

1. Teorías sobre la evolución de las ideologías gerenciales

La visión clásica de la evolución del pensamiento administrativo destaca la existencia de una tendencia de creciente utilización del control de la fuerza laboral. Así, se identifica una sucesión de fases, en términos de las recomendaciones evidenciadas por la literatura más relevante de cada período, que Barley y Kunda (1992) resumen del siguiente modo:

- (1) control coercitivo, que dura aproximadamente hasta fines del siglo XIX y está centrado en el ejercicio de la disciplina sobre los trabajadores;
- (2) control racional, que se focaliza en el diseño de flujos de tareas para maximizar la eficiencia y se asocia a la visión ingenieril propia del taylorismo, enfoque dominante hasta el ascenso del movimiento de las relaciones humanas en la década de 1930; y
- (3) control normativo, que nace precisamente con esta última ideología y apunta a asegurar la colaboración espontánea de los trabajadores mediante técnicas que apelan a influir sobre ellos a través de sus valores y sentimientos.

Diversos autores adhieren a esta visión de creciente preocupación de los teóricos de la administración por hallar métodos más sutiles de controlar a la fuerza laboral, aunque introduzcan otras denominaciones para las distintas etapas. Edwards (1979), por ejemplo, habla del control burócratico como última fase de esta evolución y, más recientemente, Barker (1993) se refiere al control concertivo a través de los grupos autodirigidos. En esta línea, también pueden mencionarse los conceptos de vigilancia democrática (de Gaudemar, 1982) y control quimérico (Sewell, 1998), ambos enmarcados en la tradición foucaultiana.

REFLEXIONES SOBRE LA EVOLUCION DE LAS IDEOLOGIAS GERENCIALES DESDE EL SIGLO XIX HASTA EL PRESENTE

Esta perspectiva fue puesta en tela de juicio por Barley y Kunda (1992), quienes rescatan del olvido histórico a la ideología del mejoramiento industrial, de gran relevancia en el último cuarto del siglo XIX y caracterizada por un enfoque que apuntaba a influir en las creencias y sentimientos de los trabajadores. De acuerdo a dichos autores, la evolución de las ideologías gerenciales se caracteriza por una sucesión de fases alternativas de control racional, basado en apelaciones a los intereses económicos de los trabajadores y al uso de técnicas racionales de diseño de estructuras y tareas, y control normativo, cuyo objeto es manipular los valores y sentimientos de la fuerza laboral. En este sentido, pueden identificarse cinco estadios claramente diferenciados. El primero va de 1870 a 1900 y corresponde a la ideología del mejoramiento industrial, que enfatiza aspectos de control normativo. Le sigue la administración científica o taylorismo, eminentemente racional y cuya duración se extiende de 1900 a 1923. A continuación, viene la ideología de las relaciones humanas, nuevamente centrada en el control normativo y cuya fase de predominio culmina alrededor de 1955. La cuarta fase es la del racionalismo sistémico, que para Barley y Kunda es reemplazado como ideología dominante hacia 1980 por una última ideología que privilegia aspectos de control normativo, a la cual denominan de “la cultura y la calidad”.

Reconociendo el mérito de la reconstrucción histórica efectuada por estos dos autores, creo que es necesario puntualizar dos aspectos. Primero, toda periodización histórica es en cierto modo ambigua. Segundo, es difícil establecer una clara separación entre el predominio de un énfasis normativo y el de uno racional. En rigor, ambos han coexistido en las ideologías administrativas desde principios del siglo XIX. Si bien puede afirmarse que alguno superó claramente a otro en momentos históricos determinados (e.g., el predominio del control racional durante el taylorismo en las primeras décadas del siglo XX), esto no ocurrió siempre. Por ejemplo, y tal como advierte Drucker (1990, 1992a), algunas teorías que parecen basarse en elementos normativos como Just in Time o TQM no son sino un refinamiento del viejo y racional taylorismo.

A pesar de estos problemas, la distinción entre control normativo y racional es central en el enfoque de Barley y Kunda, ya que ellos correlacionan el predominio ideológico de cada uno de ellos con fases de las ondas largas de la economía estadounidense. Así, encuentran una correspondencia entre expansión y contracción de la economía, por un lado, y etapas de control racional y normativo, por el otro. Según ellos, la fase ascendente del ciclo requiere un incremento de la productividad, que se logra mediante la aplicación de técnicas racionalistas de gestión y avances tecnológicos, factores ambos que contribuyen a elevar la tasa de ganancia. Pero cuando se ingresa en la fase descendente y recesiva, las empresas recurren a una retórica que se focaliza en el otro factor de producción: el trabajo.

Sin embargo, la adecuada periodización de las ondas largas e incluso su misma existencia no están exentas de controversias (Wallerstein, 1984). Además, hay que admitir que la vinculación entre las ondas largas y aspectos propios del mundo del trabajo no es algo nuevo. Se escribió bastante acerca de dichas ondas y las innovaciones tecnológicas (Coombs, 1984) y, más específicamente, Clegg (1981) también relacionó las ondas largas con aspectos organizacionales. Sus conclusiones, no obstante, difieren de las de Barley y Kunda. Para Clegg, las prácticas inspiradas en la ideología de las relaciones humanas se asocian con la expansión económica posterior a la Segunda Guerra Mundial. Aunque dicho autor habla de prácticas y Barley y Kunda se ocupan de ideologías, no queda clara la razón por la cual el período de dominación ideológica de las relaciones humanas no se corresponde con su impacto sobre las prácticas. Por otra parte, la periodización de los ciclos de Clegg también es distinta a la de Barley y Kunda, lo cual permite arribar a conclusiones incompatibles y demuestra el nivel de subjetividad inherente a ambos intentos de periodización histórica.

Si bien reconozco los indudables méritos tanto del enfoque tradicional como de la visión de Barley y Kunda, creo que es posible realizar otra lectura de la evolución de las ideologías gerenciales centrada en su función básica *qua* ideologías. Si dicha función es brindar legitimación a intereses sociales, entonces es pertinente examinar cómo la desempeñan. El análisis comparativo de Bendix (1956) apuntó justamente a identificar los argumentos usados para justificar posiciones de autoridad en organizaciones económicas. Otros autores también pusieron de manifiesto que la administración no solo tiene la función técnica de incrementar la productividad empresarial sino una función legitimante (Child, 1969). Bajo el supuesto de que las ideologías legitiman intereses particulares y un orden social determinado, es esperable pensar que cambios en aspectos centrales de dicho orden pueden reflejarse en cambios en las ideologías gerenciales. Por lo tanto, es interesante relacionarlas no con los ciclos económicos del capitalismo sino con etapas en la evolución de dicho sistema. Me ocupo de ello en la siguiente sección.

2. Etapas del capitalismo e ideologías gerenciales

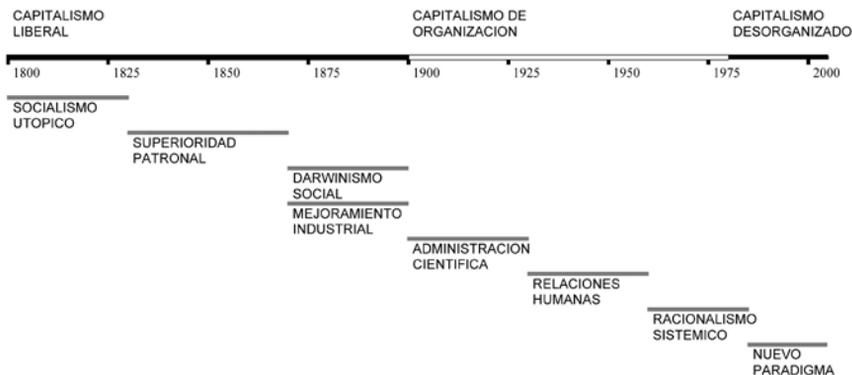
Mucho se ha escrito acerca de las etapas del capitalismo. Diversos autores provenientes de distintas tradiciones teóricas han intentado identificar estadios distintivos en el desarrollo del sistema (e.g., Lenin, Baran and Sweezy, Mandel, Minsky, por mencionar algunos). Por mi parte, prefiero distinguir tres etapas: capitalismo liberal, de organización y desorganizado, siguiendo la clasificación de Scott Lash y John Urry (1987, 1994). Por cierto, cabe aclarar que dichas etapas son válidas exclusivamente para países centrales, que son justamente aquellos donde han surgido las ideologías gerenciales que nos interesan. Con las limitaciones propias de toda

REFLEXIONES SOBRE LA EVOLUCION DE LAS IDEOLOGIAS GERENCIALES DESDE EL SIGLO XIX HASTA EL PRESENTE

periodización histórica, existe una relación de correspondencia entre estos períodos y la evolución de las ideologías gerenciales (Figura 1). En base a la reconstrucción histórica y periodización del pensamiento administrativo de Gantman (2005) analizo esta relación en mayor detalle. Para mayores precisiones respecto a las particularidades de cada una de estas ideologías, remito al lector a dicho trabajo.

Figura 1: Fases del capitalismo e ideologías gerenciales

FASES DEL CAPITALISMO



2.1 Capitalismo liberal y paternalismo autoritario

El capitalismo liberal se inició en Inglaterra con el cambio de énfasis del comercio a la industria en el siglo XVIII. El período napoleónico en Francia señaló, según Dillard (1984), la ruptura definitiva con los últimos rasgos mercantilistas de política económica. Los principios del liberalismo fueron llevados a la práctica con singular vigor en el siglo XIX y es precisamente dicho siglo el que marca la emergencia de la sociedad industrial y la consolidación definitiva de la burguesía como clase dominante. Durante este período los gobiernos aplicaron políticas de librecambio, equilibrio presupuestario, y mínima ayuda a los pobres, inspirados en el principio central que establecía que no interferir con las acciones de los individuos produciría consecuencias socialmente favorables.

En el siglo XVIII, algunos economistas se ocuparon tangencialmente de la función gerencial. Condillac, por ejemplo, resaltó el rol del conocimiento en la actividad empresaria y Turgot afirmó en 1766 que quienes tienen que supervisar el trabajo de otros deben poseer una inteligencia o un conocimiento superior a estos (Fontaine y Marco, 1993). No obstante, estas ideas no pasaron de ser apreciaciones aisladas. Durante el siglo XIX, en el cual el fenómeno de la industrialización resultó más visible,

ya pueden identificarse claramente algunos discursos que configuran ideologías administrativas. El primer caso es el del Conde de Saint-Simon, uno de los más conspicuos pensadores del “socialismo utópico”. Su objetivo no fue legitimar el orden de su época, ya que advirtió la existencia de flagrantes injusticias, sino construir una sociedad más justa, moldeada, empero, sobre la base del naciente industrialismo. Como señalan Fontaine y Marco (1993), la “primacía de la gestión” fue el núcleo básico de la escuela saint-simoniana. Sin embargo, así como existe una lectura humanista y socialista de Saint-Simon, debe notarse que la clase empresaria realizó otra lectura completamente diferente. Saint-Simon es considerado el padre de la tecnocracia y resulta absolutamente pertinente al respecto la observación de Daniel Bell (1973) que señala que Taylor fue a Saint-Simon, lo que Lenin a Marx. Saint-Simon fue el iniciador del racionalismo administrativo. El objetivo de su prédica era acabar con los parásitos del sistema industrial y sustituir las relaciones de poder por la administración de las cosas. Fue un humanista, pero el orden social que tenía en mente era estrictamente meritocrático. Su propuesta apuntaba a racionalizarlo y los industriales, los auténticos productores, eran la clase encargada de hacerlo. Por cierto, la ideología de Saint-Simon era antitética al liberalismo, aunque su postura elogiaba la figura del empresario emprendedor. En este sentido, su ideología procuraba dotar de legitimación al “buen empresario”.

La preocupación por racionalizar el orden económico también fue un rasgo central del pensamiento de Fourier, y su intención de diseñar una organización sobre la base de un colectivo cohesionado es indudablemente un ejemplo de pensamiento administrativo de avanzada. La ideología de Fourier, no obstante, no tenía una postura legitimadora del orden social. En Inglaterra, Robert Owen, introdujo nuevos elementos al pensamiento organizacional, a partir de su concepción de la necesidad de considerar y “dar forma” a los sentimientos de los trabajadores. La apelación de Owen a considerar el bienestar y los sentimientos de los empleados, por la obvia razón de que contribuyen al bienestar de los patrones, es un ejemplo notable de control normativo basado en una clara racionalidad instrumental.

Saint-Simon vio en los ingenieros y los planificadores la solución a los problemas del industrialismo. Owen buscó a través del paternalismo el bienestar de los obreros y Fourier apeló tanto a elementos racionales como normativos, al pensar que un colectivo cohesionado, como es una comunidad artificial, traería un aumento en la productividad económica y en la felicidad de sus miembros. El pensamiento de estos tres autores debe encuadrarse dentro de la categoría de ideología administrativa, aunque no se trate de un discurso legitimador del orden social de su época, tal cual este se presentaba a sus ojos. Sin embargo, estas ideologías administrativas supuestamente “antisistema” en realidad no lo fueron tanto, ya que también admiten una lectura favorable a la clase empresaria. De hecho, los saint-simonianos tuvieron una notable influencia en el desarrollo industrial de Francia durante la época de Napoleón III (Plessis, 1988).

REFLEXIONES SOBRE LA EVOLUCION DE LAS IDEOLOGIAS GERENCIALES DESDE EL SIGLO XIX HASTA EL PRESENTE

Por otra parte, también existió un discurso que legitimaba el orden existente y que estuvo básicamente representado por la obra de Andrew Ure, quien realizó una apología del maquinismo y de la disciplina fabril. Ure no era un humanista como los anteriores, por ello se preocupó por brindar una imagen claramente diferenciada de la sociedad dual de su tiempo: una clase dominante compuesta por individuos dignos y una clase subordinada constituida por personas de un nivel inferior. Caracterizaciones de este tipo fueron extensamente difundidas durante el siglo XIX, configurando en cierto modo el clima cultural de una época (Gantman, 1994; 2005). El darwinismo social, considerado por Bendix y otros autores como una ideología gerencial, también contribuyó a aumentar la plausibilidad de estas caracterizaciones, dotándolas de respetabilidad científica y aumentando, de esta forma, su fuerza legitimatoria del privilegio social de la clase empresaria.

Durante este período existió una estructura social dual. El privilegio social estuvo basado fundamentalmente en la posición de los individuos ante la propiedad de los medios de producción y la estratificación dentro de las firmas era relativamente simple, con el empresario director en el tope, un estrato de capataces y supervisores, que eran sus agentes para controlar y coordinar a los trabajadores, y estos últimos. Las prácticas de disciplinamiento en unidades productivas con un número no muy grande de personas fueron predominantemente las del control directo (Edwards, 1979). Algunas actividades se descentralizaban. Dado que la función gerencial no resultaba claramente identificable ni separable de la del patrón o dueño de la fábrica, al tiempo que las organizaciones no eran tan complejas ni tenían una dimensión muy importante, la existencia de una disciplina como la administración no era fundamental. La administración era básicamente “de iniciativa”, utilizando una expresión de Taylor (1947). Esta etapa histórica se caracterizó por la presencia de un fuerte conflicto social entre patrones y trabajadores, motivado por una situación de desigualdad en las condiciones de vida de los miembros de ambas clases.

La legitimidad de la clase dominante, que debía ser preservada de cualquier conflicto social, fue objeto de preocupación para ideólogos como Ure o Smiles. Por otra parte, la ideología del mejoramiento industrial, vinculada a la aparición de la gran empresa en los Estados Unidos, fue una respuesta al malestar social, legitimando el privilegio de la “aristocracia natural” dominante, pero procurando crear condiciones de vida adecuadas para los trabajadores, asimilando con este objetivo algunas propuestas, como el intento de establecer colectivos cohesionados, que anteriormente habían sido un patrimonio exclusivo de los pensadores socialistas, en otro ejemplo de control normativo inspirado en una definida racionalidad instrumental. La retórica de la cooperación, como respuesta a la del “conflicto irreconciliable”, propia de marxistas y anarquistas, caracterizó a la ideología del mejoramiento industrial.

En resumen, durante este período del capitalismo, el privilegio social de la clase dominante fue defendido y legitimado por un conjunto de ideologías gerenciales: la de los teóricos de la superioridad patronal (Ure y Smiles), el darwinismo social y el mejoramiento industrial. Durante el capitalismo liberal, signado por una sociedad dual, las ideologías gerenciales pueden agruparse bajo la denominación global de paternalismo autoritario, por cuanto la autoridad de la dirección era muy fuerte y se combinaba con elementos de control normativo que hablaban en favor de la presencia de cierta benevolencia en las recomendaciones de algunos ideólogos.

Como las organizaciones de la época eran relativamente simples, no había necesidad de contar con un corpus articulado de pensamiento acerca de la organización de empresas, aunque ciertamente existían algunas recomendaciones a ese respecto, como las de Owen o Montgomery. Las ideologías gerenciales de dicho período se ocuparon de racionalizar el orden económico (Fourier, Saint-Simon), legitimar una sociedad dual y conflictiva (Smiles, Ure, Sumner), o asegurar condiciones más favorables al trabajador (el “mejoramiento industrial”). Empresas de dimensión reducida, con jerarquías relativamente planas y, en ocasiones, descentralización de algunas actividades (Coriat, 1979), junto a ideologías que legitimaban la superioridad de la clase que detentaba el privilegio social (desde Ure al darwinismo social) en una estructura social dual y conflictiva son las características de esta etapa del capitalismo, en la cual el Estado se abstiene de intervenir en la economía y el liberalismo todavía es la fuente de las políticas económicas.

Esta etapa es considerada por algunos como de control coercitivo. Marx, por ejemplo, habló de la disciplina fabril como inspirada en el modelo militar, haciendo una referencia al capitalista como líder despótico de un ejército industrial. Quizás esto pudo haberse verificado al nivel de las prácticas administrativas. El control directo seguramente tuvo un costado negativo, especialmente teniendo en cuenta la notable asimetría entre el patrón y los obreros. No obstante, en el nivel de las ideologías gerenciales no puede hablarse de un dominio despótico. La existencia de una ideología paternalista, aunque su objeto fuera el disciplinamiento de la fuerza laboral, falsea la pretensión de quienes ven en las ideologías gerenciales del siglo XIX un intento por legitimar el despotismo en la firma capitalista.

El capitalismo liberal comenzó a sufrir una mutación, a partir de la aparición de ciertas innovaciones tecnológicas. Los cambios económicos tienen un correlato en las formas organizacionales, dado que surge la gran empresa y con ella el modelo de gestión burocrático. El paternalismo burocrático se mantiene, no obstante, hasta fines del siglo XX, en que el “mejoramiento industrial” es desplazado como ideología gerencial dominante por el taylorismo.

REFLEXIONES SOBRE LA EVOLUCION DE LAS IDEOLOGIAS GERENCIALES DESDE EL SIGLO XIX HASTA EL PRESENTE

2.2 Capitalismo de organización, ideologías gerenciales y modelo burocrático

La transición del capitalismo liberal al capitalismo de organización es compleja (Habermas, 1986), pero al mismo tiempo que se producía la consolidación de este modelo, las estructuras organizacionales eran objeto de una formalización y una racionalización crecientes, lúcidamente advertida por Max Weber en las primeras décadas de este siglo. Así, el afianzamiento de la sociedad burocrática y el llamado capitalismo de organización están estrechamente vinculados. Estas transformaciones tienen su correlato en el surgimiento de distintas ideologías gerenciales.

Cuando cobra fuerza el proceso de burocratización de la sociedad occidental, hace su aparición el taylorismo. Esto no es casual. Para Braverman (1974), el taylorismo, al tener como elemento la racionalización de los procesos productivos, no podía haberse generalizado hasta que el tamaño de las organizaciones posibilitase que los esfuerzos de racionalización tuviesen un beneficio superior a los costos de su implementación. Burawoy (1978) no se contenta con esa explicación y añade que la ideología del libre mercado no podía servir suficientemente para legitimar un orden en el cual el Estado intervenía progresivamente en la economía, como era el caso en las primeras décadas de este siglo. Dicho autor afirma que la aplicación de la ciencia al proceso del trabajo condujo no solo a la “expansión de las fuerzas de producción”, sino que simultáneamente creó las bases para una nueva ideología en la cual la preservación de las relaciones capitalistas era presentada como un asunto técnico que debía ser separado del discurso político. La persecución de la eficiencia se convirtió en la base de una nueva ideología, una nueva forma de dominación (Burawoy, 1978: 281).

El taylorismo fue la ideología dominante hasta mediados de la década del veinte y marcó el nacimiento de la administración como disciplina. En forma contemporánea, Weber escribió acerca de la dominación burocrática y Fayol, que desarrolló su trayectoria profesional en una típica gran empresa burocrática, intentó sistematizar los principios básicos de la administración. La psicología industrial también surgió en dichos años. En mi opinión, más que proveer una ideología de legitimación del capitalismo basada en la superioridad técnica, a lo cual también contribuyó, el taylorismo sirvió para legitimar el acceso al poder de un estrato de managers profesionales. Los niveles gerenciales se asocian al privilegio social propio de los dueños de los medios de producción, aún cuando su propia base de privilegio es otra, ya que no poseen la titularidad de dichos medios, pero supuestamente sí el conocimiento para dirigirlos de manera efectiva. Por lo tanto, pasan a formar parte de la dirección de los medios de producción, amparándose en un saber propio que les permite actuar como agentes privilegiados de la clase capitalista. De aquí en más la expresión “autoridad de la dirección”, frecuentemente utilizada por autores como Bendix (1956), no solo

involucra a los propietarios sino también a los ejecutivos o gerentes. El acceso al privilegio social de los ingenieros y los administradores profesionales necesitaba una ideología legitimante y el taylorismo cumplió dicho propósito, tanto como el fayolismo. La proximidad histórica del taylorismo con la ideología del mejoramiento industrial y, por lo tanto, con los problemas sociales que esta última enfrentaba hizo que parte de su retórica estuviese dirigida a la solución del “problema del trabajo”, enfatizando la cooperación entre la dirección y los trabajadores y procurando que una actitud racional motivase a estos a ajustar su comportamiento a las pautas de trabajo establecidas “científicamente” por la dirección. Los capitalistas, por su parte, debían a su vez confiar el destino de sus empresas a la racionalidad de los técnicos, recomendación que hubiera sido calurosamente compartida por Saint-Simon.

Pero no solo cambió la composición de quienes detentan posiciones más elevadas en el orden social, con el acceso de los gerentes a tales posiciones, sino que se produjo una transformación en la estructura social más amplia con la aparición de una clase media más numerosa. La sociedad dual paulatinamente cedió lugar a una estructura diferente, una estructura en forma de diamante (Tezanos, 1992). Además, la institucionalización del conflicto social alejó el temor de una revolución que afectase seriamente la continuidad del orden capitalista (Dahrendorf, 1959). La consolidación del capitalismo de organización, con las modificaciones mencionadas en la estructura social, el abordaje del conflicto social y la burocratización creciente, genera cambios en las ideologías gerenciales.

La ideología de las relaciones humanas desplaza al taylorismo y procura brindar legitimación a los expertos en ciencias sociales, que se suman a los ingenieros en la dirección de las empresas. El control normativo de Owen y los partidarios del mejoramiento industrial vuelve a ocupar un primer plano. La satisfacción laboral y la motivación de los empleados pasan a ser un objetivo de estos nuevos “humanistas”, también están inspirados en una racionalidad instrumental. La “moral de los robots felices”, según la feliz expresión de C. Wright Mills (1953), domina el panorama ideológico hasta la década del sesenta y, aunque deja de ser una novedad, su presencia continúa firme en los años que siguen.

A medida que las organizaciones se complejizan, también las ideologías gerenciales se ocupan de nuevos aspectos. La ideología de las relaciones humanas no solo cumplió un rol legitimante del orden existente al alejar la noción de un capitalismo que involucra un conflicto social y presentar la imagen de una sociedad integrada en un orden burocrático estable, donde las patologías individuales y sociales son reducidas, morigeradas e incluso eliminadas, sino que tuvo un papel central en la integración del trabajador al sistema capitalista en el rol de consumidor. Esta idea,

REFLEXIONES SOBRE LA EVOLUCION DE LAS IDEOLOGIAS GERENCIALES DESDE EL SIGLO XIX HASTA EL PRESENTE

destacada por Alberto Guerreiro Ramos (1981: 83), enfatiza que no es una mera coincidencia el hecho de que el surgimiento de los enfoques “humanistas” en administración coincidiera con la etapa en la cual los Estados Unidos se transformaron en una “sociedad organizacional”. En tiempos del taylorismo, argumenta el citado autor, no se había constituido completamente la sociedad organizacional. De acuerdo a Guerreiro Ramos (1981:72-3), “David Riesman y W.H. Whyte deberían ser leídos nuevamente, pues explican persuasivamente cómo la escuela de las relaciones humanas fue impulsada por los imperativos de una estructura de negocios que demandaba un énfasis en el consumo en vez del ahorro”. Las organizaciones formales, a una tasa exponencial, incrementan y diferencian sus actividades, apoderándose de “la arena total del espacio de vida de los ciudadanos” (Guerreiro Ramos,1981: 84). Lo que en realidad estaba emergiendo era la sociedad de consumo, en la cual “los medios, crecientemente dominados por organizaciones económicas formales, se inmiscuyen en la esfera de vida privada de los ciudadanos y los seducen a diversificar sus deseos y a expresarlos en términos específicos, de modo que solo puedan ser satisfechos a través de la adquisición de mercaderías” (Guerreiro Ramos,1981: 84). Grupismo y sociedad de consumo constituyen una especie de unidad, según este autor¹. En este contexto, Marcuse (1986) opina que el “american way of life”, contiene asociados valores como la ciencia de las relaciones humanas, la santidad de los negocios y la comercialización del espíritu.

Si bien la sociedad de consumo deviene elemento central del capitalismo de organización, la ideología de las relaciones humanas abandona el centro de la escena del pensamiento gerencial, aunque naturalmente sigue despertando gran interés. El “seudohumanismo” instrumental de la ideología de las relaciones humanas parece no resultar suficiente para administrar una organización, por ello algunos teóricos intentan una nueva perspectiva, desplazando el énfasis de lo psicológico a lo organizacional. En cierto sentido, algunos enfoques de lo que globalmente se entiende por racionalismo sistémico, como la investigación operativa, son un regreso al racionalismo de Taylor (Burns, 1971). La administración, no obstante, no abandona el estudio de la dimensión informal, sino que intenta perfeccionar lo que se refiere a los aspectos formales. Algunos pensadores como Peter Drucker desarrollan una visión integradora de ambas dimensiones, dando a cada una el papel que creen que les corresponde. La ideología del racionalismo sistémico contribuye a reificar la noción de organización. Es aparentemente neutra con respecto al orden económico dentro del cual actúan las organizaciones, aunque autores como Drucker persistentemente hablan de la superioridad del capitalismo como sistema de organización social. La lectura más apropiada del racionalismo sistémico apunta a la legitimación de la autoridad en la empresa sobre la base de la construcción de la noción tradicional del “gerente racional”. Las organizaciones y su entorno están sujetos a una creciente complejidad. Esto hace que un nuevo estrato de tecnócratas y profesionales

adquiera su lugar en la dirección y, por lo tanto, en la estructura de privilegio social. Esta ideología provee una cuota de legitimación para quienes forman parte de dicho estrato, bajo la figura del “gerente racional” y sus asesores no menos “rationales”. Por otra parte, esta ideología contribuye a legitimar el orden social como guiado por una racionalidad técnica, neutra e instrumental. En este aspecto, su afinidad con el taylorismo es evidente.

La etapa del capitalismo de organización, desde el inicio de la transición a partir del capitalismo liberal hasta la década del ochenta, está signada por diversas ideologías gerenciales, cada una de las cuales legitima el orden existente y el acceso a la estructura de privilegio social de quienes tienen conocimientos específicos de diversas disciplinas. El conocimiento científico cambia, las escuelas y perspectivas se suceden, y la evolución de la teoría de la administración no es ajena a ello. A partir de la década del sesenta, la ideología del racionalismo sistémico parece superar como ideología dominante a la de las relaciones humanas, aunque en realidad, podría afirmarse que existió un período de superposición entre ambas, quizás las décadas del cincuenta y el sesenta. La continuidad central que une a las tres ideologías que se sucedieron es su compromiso con un modelo jerárquico y burocrático de gestión empresarial.² Sin embargo, este consenso en torno al modelo jerárquico será decididamente puesto en cuestión con el surgimiento del nuevo paradigma del *management*.

2.3 *Capitalismo desorganizado y nuevo paradigma del management*

Hacia mediados de la década del setenta y principios de la del ochenta, importantes mutaciones ocurren en el capitalismo de organización. El poder del Estado como planificador reveló ser tan limitado como el del mercado libre. La declinación irreversible del Estado de Bienestar y el auge del diagnóstico neoconservador, que propone desarticular la intervención estatal en la economía y en la provisión de servicios, constituyen indicadores de que existe un cambio fundamental en el funcionamiento del sistema capitalista. Lasch y Urri (1987) hablan del “capitalismo desorganizado” como denominación de la presente etapa. Los rasgos económicos que lo caracterizan van más allá del debate en torno al rol del Estado: se ha producido una disminución en el número de trabajadores manuales en las industrias manufactureras y la línea de montaje o producción en serie ha sido desafiada por la llamada producción flexible (Coriat, 1994). La aparición de la ideología que puede denominarse nuevo paradigma del *management* coincide con este período, en el cual se tiene la sensación de entrar en un clima de cambio de época.

Dicha ideología está conformada por un conjunto heterogéneo de enfoques que destacan la necesidad de mayor flexibilidad en el diseño de organizaciones y el aplanamiento de

REFLEXIONES SOBRE LA EVOLUCION DE LAS IDEOLOGIAS GERENCIALES DESDE EL SIGLO XIX HASTA EL PRESENTE

las jerarquías tradicionales, que se presumen superadas por arquitecturas más eficientes como las redes. Asimismo, dentro de este modelo postburocrático y postjerárquico, se pone de manifiesto la importancia que cobra el trabajo en equipo, como forma de auto-control por parte de los propios empleados y como medio de incrementar la participación y compromiso de los mismos. Otro punto igualmente importante es el énfasis que se atribuye al conocimiento como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones y los individuos que se desempeñan en ellas, configurando una suerte de verdadera ruta meritocrática de ascenso social en una emergente “sociedad del conocimiento”. Con matices particulares, destacados gurús del *management* del período, como Drucker, Peters, Handy y Ackoff (por mencionar unos pocos), comparten dicho diagnóstico.³

Dos aspectos resultan centrales en la consideración del capitalismo desorganizado y ambos tienen relación con este nuevo paradigma. En primer lugar, el nuevo clima cultural, es decir la llamada “posmodernidad”, y en segundo término, los cambios existentes o potenciales en la estructura de clases y en la estructura de privilegio social emergente. El posmodernismo es, de acuerdo a Jameson (1991: 121), la lógica cultural del capitalismo tardío y expresa, según este autor, una suerte de conciencia social “de toda una nueva fracción de clase”, asimilable a un estrato administrativo o más precisamente a los “Yuppies”. Por otra parte, en una aguda caracterización del clima cultural de la época, Lipovetsky (1990: 51) habla de una entronización del narcisismo, el “fin del *homo politicus* y el nacimiento del *homo psicologicus*, al acecho de su ser y su bienestar”. En mi opinión, el posmodernismo constituye una exacerbación de ciertas tendencias del capitalismo, particularmente la de la sociedad de consumo, lo cual resulta compatible con la tesis de Bauman (1992), para quien el posmodernismo constituye una etapa diferenciada del capitalismo en la cual se ha desplazado el énfasis de la producción al consumo.

Los individuos no obtienen satisfacción mediante su participación en el mundo del trabajo, sino mediante su participación en el mundo del consumo. Esto no es nuevo en absoluto, sino que se ha exacerbado en el capitalismo desorganizado o “posmoderno”. Cuando Lipovetsky habla de un nuevo individualismo narcisista, efectúa una apreciación correcta y perspicaz de la realidad social contemporánea, pero lo que en definitiva quiere significar es que se genera una ampliación de la esfera de la posibilidad del consumo individual. El propio cuerpo, por ejemplo, se convierte en un objeto de consumo y de placer (Lipovetsky, 1990). El “nuevo individuo posmoderno” no vive su individualidad como opuesta a la vida grupal. De hecho, en el mundo de las organizaciones se proclama más que nunca la necesidad e importancia del trabajo grupal. El nuevo individualismo y el grupismo no son incompatibles. En rigor, parecería existir una conexión entre la exacerbación del consumismo en el capitalismo desorganizado y el nuevo paradigma del *management*, que pone el acento

en el trabajo en equipo y en los grupos con un énfasis aun mayor que el de la ideología de las relaciones humanas. Esta conexión tendría sentido si se acepta que las ideologías pro-actividad grupal se relacionan de algún modo con el consumismo. No obstante, podría argumentarse que la existencia de una tendencia en el nuevo paradigma del *management* a expresar la necesidad de la autorrealización del individuo en su trabajo marca una tensión entre el grupismo y el individualismo dentro de la nueva ideología gerencial. Sin embargo, dicha tensión es aparente y no real, ya que tanto el grupismo como el “individualismo posesivo y consumista” son funcionales al desarrollo del capitalismo. La identidad del individuo como sujeto consumidor de bienes y servicios no es ahogada por la cohesión grupal, sino que, por el contrario, puede ser exacerbada por las normas grupales. El lado “individualista” del discurso del nuevo paradigma se corresponde perfectamente con el clima cultural del hombre posmoderno, el *homo psicologicus* de Lipovetsky. En síntesis, puede afirmarse que existe una correspondencia entre el clima cultural de la posmodernidad y la ideología del nuevo paradigma.

Debo considerar ahora el segundo punto referido al capitalismo desorganizado: la estructura de privilegio social y la estratificación social. De acuerdo a Galbraith (1992), existe en los países centrales una mayoría satisfecha que goza de suficiente prosperidad material, pero también una subclase (*underclass*) de individuos que conforman un estrato alejado del bienestar del cual gozan tanto los satisfechos como aquellos que componen la clase dominante. Los efectos de la automatización y la revolución tecnológica pueden generar una ampliación de esta subclase, debido a un aumento en la tasa de desocupación. Esto amenaza con crear una sociedad dual y debe señalarse que la desigualdad social ya ha comenzado a crecer en los países centrales en las últimas décadas (Birdsall et al., 2001; Lindert, 2001). De hecho, Tezanos (1992) cree que la estructura social que corresponde a las sociedades tecnológicamente avanzadas será una estructura dual, compuesta por dos subsistemas separados con una mínima comunicación entre sí. El subsistema superior tendrá forma de semicírculo, lo que equivale a afirmar que no existirán diferencias notables dentro del mismo, el cual, según el citado autor, es compatible con la descripción de Galbraith de la mayoría satisfecha. El subsistema inferior estará integrado por los miembros de la subclase, los desempleados y otros sectores marginales, cuya situación puede verse perjudicada por la crisis del Estado de Bienestar. Himmelstrand (1992: 111) describe un panorama similar, en el cual un tercio de la población se verá marginado y “permanecerá toda su vida en los estratos inferiores”.

Por mi parte, opino que es arriesgado suponer que el subsistema superior tendrá relativamente escasas diferencias entre sus miembros. En la parte superior de esta estructura se concentran los privilegiados del nuevo orden social. Creo que seguirá

REFLEXIONES SOBRE LA EVOLUCION DE LAS IDEOLOGIAS GERENCIALES DESDE EL SIGLO XIX HASTA EL PRESENTE

existiendo una élite compuesta por los dueños de los medios de producción, a la cual estará estrechamente asociada otra élite de directores de organizaciones. Esperando sus posibilidades de movilidad ascendente, se encontrarán los trabajadores del conocimiento, el estrato de profesionales que forman los cuadros de personal de las firmas del futuro. El nuevo paradigma del *management* está orientado a legitimar esta nueva estructura social, a partir de su énfasis en la meritocracia de la sociedad del conocimiento. En el contexto de esta sociedad, quienes obtengan una formación profesional adecuada y reúnan el resto de las características personales (aptitudes para el trabajo grupal, fluidez en la comunicación, etc.) que les permitan acceder a un empleo calificado formarán parte de este subsistema, en el cual, de acuerdo a los teóricos del nuevo paradigma, los movimientos de capilaridad social estarán regidos por criterios meritocráticos. El subsistema restante estará compuesto por las minorías marginadas y su dimensión no será despreciable. Los individuos que sean relegados a dicho subsistema de los marginados supuestamente carecerán de las cualidades necesarias para aspirar a una mejor posición social, en particular de inteligencia. Actualmente, y en forma coincidente con la aparición del capitalismo desorganizado, el auge del pensamiento neoconservador y el desarrollo del modelo post-jerárquico, el nuevo predicamento que tiene el darwinismo social (dentro incluso del pensamiento administrativo) parece también legitimar esta polarización de la estructura social.

3. Conclusiones

La precedente reconstrucción histórica del pensamiento administrativo permite apreciar conexiones entre el discurso de las ideologías gerenciales dominantes en cada período y la legitimación de intereses sociales. Pueden, además, reconocerse algunas similitudes entre elementos propios de las ideologías asociadas al capitalismo liberal y los que se refieren a iguales aspectos durante la etapa del capitalismo desorganizado. Ambos estadios tienen, a su vez, algunas características en común:

a) El capitalismo liberal tiene una estructura de clases dual y antagónica. La estructura social del capitalismo desorganizado es también dual, aunque no necesariamente se presentan los mismos antagonismos. De hecho, la clase proletaria parece haber desaparecido de la escena (Gorz, 1989), mientras que la clase capitalista no es quien detenta en forma exclusiva el privilegio social, sino que existe a su alrededor un estrato asociado, que obtiene el suyo a partir de la estructura ocupacional de las organizaciones.

b) El Estado del capitalismo desorganizado cambia de perfil y se asemeja más al del capitalismo liberal. El discurso económico del liberalismo es revalorizado durante el capitalismo desorganizado: en el plano ideológico, la intervención del Estado en la economía es percibida como nociva e ineficiente. Se brinda una nueva legitimidad a la empresa privada y al mercado como asignador de recursos más eficiente que el

Estado distributivo, aunque el Estado sigue interviniendo en la economía, pero con un tipo de intervención cualitativamente distinto.

En lo atinente a las ideologías gerenciales, hay una similitud central: la existencia del darwinismo social como ideología legitimante durante los últimos años del capitalismo liberal y el surgimiento de un nuevo darwinismo social, que infiltra la obra de algunos pensadores del nuevo paradigma (Gantman, 2005) y que parecería cumplir el mismo rol durante el período del capitalismo desorganizado. Para explicar esto, puede argumentarse que en ambas etapas del capitalismo, caracterizadas por sociedades duales y conflictivas, la clase dominante recurre a una ideología que legitima su privilegio social sobre la base de la superioridad natural de sus integrantes. En el caso del capitalismo desorganizado, la legitimación es doble: por un lado, el nuevo darwinismo social nos informa que algunos son mejores que otros en la competencia por recursos escasos y, por el otro, el nuevo paradigma añade que ello obedece a una estricta meritocracia basada en el talento.

También resulta interesante observar que la consolidación de la sociedad de consumo se asocia con el surgimiento de la ideología de las relaciones humanas, caracterizada por la noción de grupismo (Riesman, 1954). Significativamente, la exacerbación de la sociedad de consumo durante el capitalismo desorganizado, quizás uno de los rasgos centrales del mismo, coincide con la ideología del nuevo paradigma que exhibe conspicuos elementos de grupismo, quizás incluso superando en este sentido a la propia escuela de las relaciones humanas, como lo ponen de manifiesto los trabajos de Barker (1993) sobre control concertivo y de Sinclair (1992) sobre la tiranía de la ideología de equipos.

En síntesis, creo que el enfoque desarrollado en este trabajo aporta elementos adicionales para comprender la lógica de la evolución de las ideologías administrativas, al vincular los temas que cada ideología gerencial subraya como más relevantes y las posiciones sociales adoptadas por sus principales pensadores con la evolución global del sistema en el cual están insertas y al cual contribuyen a legitimar.

Notas

¹ La noción de grupismo, analizada por David Riesman (1954) en muchos de sus trabajos, es compatible con la "ética social" de W. H. Whyte (1956), quien destaca en su clásico libro "El hombre organización" la preeminencia asignada por el pensamiento administrativo de la época a los grupos sobre el individuo en la vida social.

² Algunos exponentes de la ideología de las relaciones humanas pensaron en formas más libertarias de organización (Bennis y Slater, 1990), pero estas expresiones resultaron aisladas.

³ Para una descripción acabada de esta ideología, véase Gantman (1994, 2005).

**REFLEXIONES SOBRE LA EVOLUCION DE LAS IDEOLOGIAS GERENCIALES
DESDE EL SIGLO XIX HASTA EL PRESENTE**

Bibliografía

- Barker, J. (1993). 'Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams'. Administrative Science Quarterly, 38, pp. 408-437.
- Barley, S.R. y Kunda, G. (1992). 'Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Control in Managerial Discourse'. Administrative Science Quarterly, 37, pp. 363-399.
- Bauman, Z. (1992). *Intimations of Postmodernity*. London: Routledge.
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.
- Bendix, R. (1956). *Work and Authority in Industry: Ideologies of Management in the Course of Industrialization*. New York: John Wiley.
- Birdsall, N.; Graham C. y Pettinato, S. (2000). *Stuck in the Tunnel: Is Globalization Muddling the Middle Class?*. Carnegie Endowment for International Peace, Discussion Paper No. 1.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Burawoy, M. (1978). 'Toward a Marxist Theory of the Labor Process: Braverman and Beyond'. Politics and Society, 8, pp. 247-312.
- Burns, T. (1971). "Sobre la pluralidad de sistemas sociales". *El hombre industrial*. Tom Burns, ed. Caracas: Tiempo Nuevo.
- Child, J. (1969). *The Business Enterprise in Modern Industrial Society*. London: Collier Macmillan.
- Clegg, S. (1981). 'Organization and Control'. Administrative Science Quarterly, 26, pp. 545-562.
- Coombs, R. (1984). 'Long Waves and Labour-Process Change'. Review, 7, pp. 675-701.
- Coriat, B. (1979). *L'atelier et le chronomètre. Essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*. París: Christian Bourgois.

Ernesto R. Gantman

- Coriat, B. (1994). 'Los desafíos de la competitividad'. Realidad Económica, 125, pp. 61-91.
- de Gaudemar, J.-P. (1982). *L'ordre et la production. Naissance et formes de la discipline d'usine*. París: Dunod.
- Dahrendorf, R. (1959). *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Dillard, D. (1984). "Capitalism". *The Political Economy of Development and Underdevelopment*. Charles K. Wilber, ed. New York: Random House.
- Drucker, P. (1990). 'The Emerging Theory of Manufacturing'. Harvard Business Review, 68, 3, pp. 94-102.
- Drucker, P. (1992a). *Managing for the Future: The 1990s and Beyond*. New York: Truman Talley Books/Dutton.
- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Fontaine, P. y Marco, L. (1993). 'La gestion d'entreprise dans la pensée économique française aux XVIIIe et XIXe siècles'. Revue d'économie politique, 103, pp. 483-612.
- Galbraith, J.K. (1992). *The Culture of Contentment*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Gantman, E.R. (1994). *La evolución de las ideologías gerenciales desde el siglo XIX hasta el presente*. Tesis de Doctorado, Universidad de Buenos Aires.
- Gantman, E.R. (2005). *Capitalism, Social Privilege and Managerial Ideologies*. Aldershot: Ashgate.
- Gorz, A. (1989). *Adiós al proletariado*. Buenos Aires: El Cielo por Asalto.
- Guerreiro Ramos, A. (1981). *The New Science of Organizations: A Reconceptualization of The Wealth of Nations*. Toronto: University of Toronto Press.
- Habermas, J. (1986). *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*. Buenos Aires: Amorrortu.

**REFLEXIONES SOBRE LA EVOLUCION DE LAS IDEOLOGIAS GERENCIALES
DESDE EL SIGLO XIX HASTA EL PRESENTE**

- Himmelstrand, U. (1992). "Implicaciones sociales de los cambios tecnológicos y organizacionales relacionados en las naciones industrialmente avanzadas y en Africa". El Socialismo del Futuro, 6. pp. 103-116.
- Jameson, F. (1991). *Ensayos sobre el posmodernismo*. Buenos Aires: El Cielo por Asalto.
- Lash, S. y Urry, J. (1987). *The End of Organized Capitalism*. Madison, WI: University of Wisconsin Press.
- Lash, S. y Urry, J. (1994). *Economies of Signs and Space*. London: Sage.
- Lindert, P.H. (2000). "Three Centuries of Inequality in Britain and America". *Handbook of Income Distribution*. A.B. Atkinson and F. Bourguignon, eds. Amsterdam: Elsevier.
- Lipovetsky, G. (1990). *La era del vacío*. Barcelona: Ed. Anagrama.
- Marcuse, H. (1986), *Ensayos sobre política y cultura*, Barcelona: Planeta-Agostini.
- Mills, C.W. (1953). *White Collar: The American Middle Classes*. New York: Oxford University Press.
- Plessis, A. (1988). *The Rise and Fall of the Second Empire, 1852–1871*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Riesman, D. (1954). *Individualism Reconsidered, and Other Essays*. Glencoe, IL: The Free Press.
- Sewell, G. (1998). 'The Discipline of Teams: The Control of Team-Based Industrial Work Through Electronic and Peer Surveillance'. Administrative Science Quarterly, 43, pp. 397-427.
- Sinclair, A. (1992). "The tyranny of a team ideology". Organization Studies, 13, pp. 611-626.
- Taylor, F.W. (1947 [1911]). "Principles of Scientific Management" *Scientific Management*, F.W.Taylor, New York: Harper and Brothers.

Ernesto R. Gantman

Tezanos, J.F. (1992). 'Transformaciones en la estructura de clases en la sociedad tecnológica Avanzada'. El Socialismo del Futuro, 6, pp. 65-84.

Wallerstein, I. (1984). 'Long Waves as Capitalist Process'. Review, 7, pp. 559-575.

Whyte, W.H. (1956). *The Organization Man*. Garden City, NY: Doubleday.

Artículo recibido: 14/02/07

Aceptado para su publicación: 17/03/07