

**Ernesto R. Gantman**

***Capitalism, Social Privilege and Managerial Ideologies***

Hampshire, Ashgate, 2005

Desde hace aproximadamente una década hay un renovado interés por el estudio de los discursos empresariales o del *management*, en buena medida debido a la hegemonía de la que disfrutaban, en un contexto marcado por la globalización económica neoliberal. Ello ha dado lugar al nacimiento de nuevas escuelas teóricas de estudios de la organización que, desde perspectivas críticas, tratan de realizar un análisis de las nuevas formas de control y poder dentro de las organizaciones. La editorial británica Ashgate ha publicado recientemente un libro firmado por el autor argentino Ernesto R. Gantman (profesor de las Universidades de Belgrano y Buenos Aires) que se ajusta a la perfección a estas nuevas tendencias de análisis crítico. *Capitalism, social privilege and managerial ideologies* es una reconstrucción histórica de la evolución del pensamiento administrativo desde el siglo XIX hasta la actualidad y que, según el autor, tiene dos objetivos: contribuir a los debates existentes en torno a la evolución de las ideas *manageriales* y, al mismo tiempo, presentar una crítica a la propia disciplina de la gestión empresarial con la intención de despertar las sospechas del lector respecto a esta forma de «conocimiento autoritario». En deuda con análisis clásicos como *Trabajo y autoridad en la industria* de Reinhard Bendix, Gantman se centra básicamente en autores cercanos al contexto anglosajón, pues, como indica en la obra con mucho acierto, la difusión de los conocimientos empresariales se realiza dentro de un esquema centro-periferia: desde Estados Unidos surgen diferentes escuelas y modas de gestión que, progresivamente, son adoptadas por los imitadores locales (primero los europeos, y después, los latinoamericanos y de otras latitudes). Un ejemplo de esta difusión son los *best-sellers* de gestión. Por ello, el autor previene que los argumentos que va a desarrollar en su obra tienen una validez limitada a los países occidentales, que es donde estas ideologías empresariales han podido tener influencia y donde el modelo social de organización ha sido la capitalista. De este modo, el autor introduce un elemento presente continuamente en la obra: la referencia al contexto, al entorno, a lo concreto, hu-

yendo de grandes explicaciones sistémicas y reconociendo los límites de la investigación.

El libro se divide en trece capítulos. El primero, con vocación de introducción general, expone los elementos conceptuales con los que va a trabajar el autor. Tras constatar que la metodología que inspira la mayor parte de la literatura *managerial* es muy pobre y se fundamenta, en casi todos los casos, en un supuesto «sentido común», pasa a considerar el pensamiento administrativo como, simplemente, una ideología que se va transformando para adaptarse al contexto más general de organización del sistema capitalista. El capitalismo habría evolucionado a través de tres períodos históricos, siguiendo la división establecida por autores como Lash y Urry o David Harvey: una primera fase liberal de *laissez-faire* caracterizada por un modelo de competencia perfecta de empresas pequeñas; una segunda fase de capitalismo organizado con gran intervención estatal y grandes corporaciones; y, en la actualidad, una fase de capitalismo desorganizado en la que el Estado se retira de la actividad económica y se desregulan los mercados. La ideología empresarial realiza así, según el autor, dos funciones de legitimación: por una parte, la del capitalismo como sistema social natural que no puede ser transformado, dado que es el mejor posible; por otra, se justifica el acceso de ciertos grupos sociales a ciertas posiciones privilegiadas, esto es, una cierta estratificación social. Desde el segundo hasta el undécimo capítulo, Gantman hace un recorrido, de manera concisa y con una gran erudición, por las diversas ideologías *manageriales* que han ido surgiendo desde principios del siglo XIX hasta nuestros días, con especial énfasis en las retóricas de control y las representaciones de trabajadores y directivos que aparecen en los textos. El punto de partida, frente a otros investigadores, es nada menos que el pensamiento de los socialistas utópicos: Saint-Simon, Owen, Fourier, ciertos comunitaristas norteamericanos e incluso Piotr Kropotkin. La inclusión de estas figuras, pese a la extrañeza que *a priori* pueda suscitar, es realmente de gran interés, pues es cierto no sólo que Saint-Simon centrase su interés en la administración de las cosas en el nuevo orden industrial (fue probablemente el primer tecnócrata), sino que el resto de autores, con sus novedosas experiencias organizativas, sacaron a la luz problemas tales como el del liderazgo o la cohesión grupal, que han sido el punto de partida de teorías posteriores. Partiendo de los utópicos, Gantman expone diferentes etapas del pensamiento empresarial. Desfilan ante nuestros ojos las doctrinas del darwinismo social y la mejora industrial, que fueron esenciales en la constitución del capitalismo estadounidense durante el siglo XIX y la legitimación del «Sueño Americano»; los principios de la administración científica de F. W. Taylor, que ayudaron al desarrollo del sistema de producción fordista; la Escuela de las Relaciones Humanas de Elton Mayo y sucesores, que introdujo el interés por una sociedad funcional y más humanitaria; el racionalismo sistémico predominante en los años sesenta, que supone el desarrollo de una fuerte formalización teórica sustentada en las matemáticas; y los nuevos modelos organizativos contruidos sobre las redes y la flexibilidad, que han sido los hegemónicos desde los años ochenta a partir de su gran

difusión por parte de los famosos gurús de gestión. En todos los casos, las ideologías empresariales han justificado el orden social existente, permitiendo, según la etapa histórica, el acceso de unos u otros grupos a posiciones privilegiadas. De este modo, el taylorismo favoreció el acceso al poder de los ingenieros; las Relaciones Humanas, a la consolidación de sociólogos y sobre todo psicólogos dentro de las organizaciones; el racionalismo sistémico, el de los llamados gestores racionales, que tratan de mantener la estabilidad organizativa en un contexto de incertidumbre; y, finalmente, las nuevas teorías de las redes han favorecido sobre todo a los consultores de gestión y los trabajadores del sector de las nuevas tecnologías. Son particularmente esclarecedores los capítulos dedicados a los nuevos paradigmas de gestión, con los que Gantman es particularmente crítico. Así, frente a ese discurso de la sociedad del conocimiento post-burocrática y «el crepúsculo de las jerarquías», el autor hace hincapié en la legitimación (inequívoca) que se está haciendo de un nuevo darwinismo social y del incremento de la desigualdad de clases (pues aún existen las clases sociales), mostrando la similitud de las ideologías empresariales actuales con las del capitalismo decimonónico. La diferencia ahora es que, mientras que en el siglo XIX las imágenes eran la industria y el esfuerzo, en la actualidad son la tecnología y el conocimiento.

El duodécimo capítulo resume, en cierta medida, la exposición anterior: el autor se detiene en las diferentes etapas del capitalismo, y señala que la transición a esta nueva época de desorganización y desregulación de los mercados y de consolidación de la sociedad de consumo es la que ha tenido como consecuencia la emergencia del nuevo individualismo de esos trabajadores del conocimiento. Gantman enuncia entonces tres proposiciones que sintetizan sus aportaciones, y que pueden ser consideradas como algo controvertidas en cuanto pueden dar una impresión de cierto mecanicismo, aunque es innegable que los paralelismos existentes entre el capitalismo darwinista del siglo XIX y la época actual son más que evidentes. En la primera, el autor señala que si existen nuevos desarrollos en el capitalismo, se generarán nuevas ideologías empresariales que expresarán temas y asuntos importantes en el nuevo contexto; en la segunda se indica que si ciertas características de una etapa del capitalismo persisten o son exacerbadas en la siguiente, las ideologías empresariales se adaptarán en el mismo sentido; y la tercera, finalmente, señala que si en un estadio del capitalismo se repiten algunas características de una etapa anterior, entonces las ideologías repetirán elementos de la correspondiente a esa época anterior. La obra concluye recalcando esa labor legitimadora, realizada históricamente, pero que en la actualidad llega hasta extremos nunca vistos. Así, según el autor, existe una preocupante disonancia entre el discurso utópico del nuevo paradigma managerial y la realidad social de un mundo cada vez más injusto. Habla así de una creciente *ficcionalización*, esto es, una mayor distancia entre ideología y realidad. Además, de forma progresiva, el pensamiento administrativo que alcanza difusión no es el procedente de las aulas universitarias, sino el de los *best-sellers* escritos por consultores y directivos de éxito. En estos libros, los casos expuestos rara vez son reales: de ahí la mención a la fic-

ción, que además se complementa con la continua utilización de mitos a lo largo de la historia del pensamiento administrativo (el mito del trabajador feliz, el del directivo racional, el de la propia post-burocracia, etc.). Finalmente, Gantman reflexiona sobre la resistencia existente a estos discursos hegemónicos, criticando el apoyo tácito que algunos jóvenes intelectuales de izquierda han dado a estos discursos pseudo-libertarios. Para el profesor argentino, el creciente estrés e insatisfacción de los trabajadores actuales contrasta con el mundo representado en los grandes éxitos de la literatura de gestión empresarial: los cambios destinados a mejorar la calidad del trabajo han sido en realidad cosméticos, y en general se ha incrementado la explotación. Frente a esta situación, corrientes como los *Critical Management Studies* o la literatura crítica que analiza las modas de gestión pueden ser la alternativa a una simple glorificación del mundo empresarial.

Esta obra aporta una serie de elementos que son de gran interés para el sociólogo. Es un ejemplo de un estudio concreto y documentado, con un conocimiento muy profundo de las fuentes que rehúye los excesos de algunos análisis posmodernos del mundo del trabajo. Se nota que el autor conoce bien las fuentes, pero el libro no es un simple ejercicio de archivo histórico. Habla de discurso empresarial, pero nos está hablando también de poder y de estructura social, de clases sociales y de legitimación de las desigualdades entre ellas. Así, hay mucha sociología en esta obra. Y, por encima de todo, rescata la historia como una forma de comprender la realidad social: el pensamiento sobre la organización no es algo que pueda expresarse en una moda de gestión o un determinado esquema teórico, las teorías se suceden porque hay transformaciones históricas que alteran el contexto y obligan a transformar las formas de legitimación. La única objeción que podría hacerse es quizá que sería de gran interés para el lector no especializado en la cuestión la inclusión, aunque fuera en forma de anexo, de algunos fragmentos de los textos citados. Ello permitiría entender mejor por qué se hace tantas referencias a la naturaleza ideológica de estos textos de gestión empresarial, y a la ficcionalización de sus argumentos: y es que basta con leerlos para comprenderlo.

*Capitalism, social privilege and managerial ideologies* es un notabilísimo trabajo en el ámbito de las ciencias sociales que, sin duda, merecería contar con una versión en castellano. Es de esperar que, progresivamente y gracias a trabajos como éste, en el ámbito de habla castellana se constituya, como en otras latitudes, una verdadera escuela crítica que tenga como objetivo el análisis de estas nuevas ideologías que hacen propaganda de la competitividad y la desigualdad social institucionalizada, y cuya actual influencia (no precisamente beneficiosa) sobre la vida cotidiana de millones de personas es mucho mayor de lo que pueda parecer.

CARLOS JESÚS FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ

Universidad Autónoma de Madrid

[carlos.fernandez@uam.es](mailto:carlos.fernandez@uam.es)