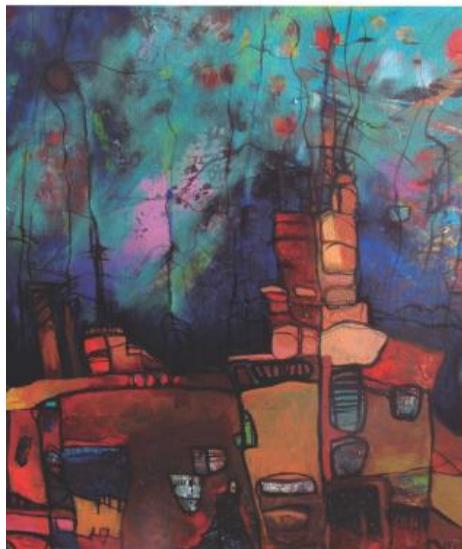


DOI: [10.24275/uama.8714.8755](https://doi.org/10.24275/uama.8714.8755)

**Gestión y análisis de los
fenómenos en las organizaciones**

Elvia Espinosa Infante
(Coordinadora)



SERIE ESTUDIOS
BIBLIOTECA DE
CIENCIAS SOCIALES
Y HUMANIDADES

Universidad
Autónoma
Metropolitana
Casa abierta al tiempo Azcapotzalco

Antonio Elías Zarur Osorio

ORCID: [0000-0002-6775-091X](https://orcid.org/0000-0002-6775-091X)

Rafael Martínez Arenas

**Administración y gestión, fenómenos
organizacionales en el eje del discurso social**

Páginas 47-106

En:

Gestión y análisis de los fenómenos en las organizaciones / Elvia Espinosa Infante, coordinadora. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, 2021. 272 páginas. – (Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades. Colección Administración. Serie Estudios)

ISBN de la obra: 978-607-28-2202-3

Relación: <http://hdl.handle.net/11191/8753>

Universidad
Autónoma
Metropolitana



Casa abierta al tiempo **Azcapotzalco**

Universidad Autónoma
Metropolitana
Unidad Azcapotzalco

<https://www.azc.uam.mx>



División de
Ciencias Sociales y Humanidades

<http://digitaldcsh.azc.uam.mx>

Departamento
de
Administración

<http://digitaldcsh.azc.uam.mx/index.php/departamentodcsh/administracion>

Área de Investigación
Análisis y Gestión de las Organizaciones
<http://hdl.handle.net/11191/8598>



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como

Atribución-NoComercial-SinDerivadas

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

CAPÍTULO 2

Administración y gestión, fenómenos organizacionales en el eje del discurso social¹

Antonio Elías Zarur Osorio²

Rafael Martínez Arenas³

INTRODUCCIÓN

El presente capítulo tiene como objetivo distinguir en torno de dos concepciones que se suelen utilizar de manera arbitraria como idénticas dentro de la indagación y el trabajo organizacional: administración y gestión, lo cual desde nuestra postura no puede ser, ya que una y otra representan elaboraciones históricas con diferentes propósitos discursivos y sobre las que nosotros proponemos reflexionar. Al efecto, y con las herramientas teórico-metodológicas del análisis organizacional, de la teoría de la historia y las propuestas de M. Foucault respecto del discurso, el orden y las *verdades* que se edifican en torno de los intereses del poder, nos proponemos hacer ese ejercicio. La administración, en ese sentido, refiere, para nosotros, al aparato instrumental de

¹ Este documento es un avance de proyecto de investigación: El emergente mercado gay mexicano, de la racionalidad solidaria a la del mercado: los casos del Frente de liberación Homosexual, Frente Homosexual de Acción Revolucionaria, Grupo Lambda y El Taller y el Cabaré-Tito. No. de catálogo 646.

² Profesor-investigador del Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. ORCID 0000-0002-6775-091X.

³ Ayudante de investigación del Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.

herramientas funcionales que se estructuran conforme a los fines de las organizaciones y que además permite conocerlas e integrarlas en sus particularidades con ese mismo propósito. Mientras que la gestión alude a una serie de ideas, a un código de valores propuestos desde el poder para dotar de legitimidad a la función administrativa, y que posteriormente, con el advenimiento del neoliberalismo, se instituyó en una forma ideológica predominante que ha permeado como visión de mundo a la formación social. Una y otra poseen un recorrido histórico que nos permite su comprensión, pues son hechos que no aparecen de la noche a la mañana y menos carecen de sentido respecto de las fuerzas que los impulsan, la estructura en que se insertan, así como, por supuesto, el tiempo y lugar en que se producen y desplazan.

Al efecto y con una visión histórica encuadrada en la modernidad nos preguntamos en esta parte: ¿cómo y desde dónde se fraguan los consensos discursivos de la modernidad?, ¿cómo se encuadra la elaboración del discurso administrativo y gestor y su genealogía dentro de la inteligibilidad moderna y cómo es que en ésta se filtra la genealogía en el sentido común como una verdad aparentemente incontestable?, ¿cómo y por qué se produce el desplazamiento discursivo?, y si éste precede a la reorganización de las instituciones propiciando la emergencia institucional articulada en torno a una nueva discursiva de poder bajo la égida de la gestión

Encuadrado en el vector epistemológico de la historia, este capítulo apela a la modernidad, entendida como el largo periodo histórico que surge con la descomposición de la antigua organización feudal y el ascenso revolucionario de la burguesía, propiciado por una serie de transformaciones fundamentales en las formas en que los hombres se relacionan con la naturaleza y entre sí y por tanto económicas, políticas, sociales e ideológicas. Lo que data de finales del siglo XVI, y que acabaría obteniendo la hegemonía del capital, particularmente con el triunfo de la

gran industria en el siglo XIX. La modernidad alude, por tanto, a una nueva visión de mundo que acompaña a este proceso, a un nuevo sistema de ideas, de representaciones donde la centralidad de la palabra divina fue sustituida por la discursiva de la razón científica, como fundamento de *verdad* y condición de dominio.

Además, para establecer el significado social y en la organización productiva tanto de la administración como de la gestión, habrá que hurgar en los objetivos que se proponen y que necesariamente están conectados con las formas de dominación de la colectividad en el tiempo y espacio concretos de la modernidad, lo que determina su dimensión histórica, la que está en función de las necesidades de expansión del capital.

Puesto en estos términos el capítulo se integra por dos apartados, a saber: 1. Ideología, discurso y organización como espacio privilegiado de generación y articulación. 2. En la redefinición de caminos: la emergencia histórica de la administración y la ideología gestonaria. Y las Reflexiones finales.

1. IDEOLOGÍA, DISCURSO Y LA ORGANIZACIÓN COMO ESPACIO PRIVILEGIADO DE GENERACIÓN Y ARTICULACIÓN

Ideología y discurso son temas que ya han sido ampliamente trabajados y debatidos desde distintas disciplinas de las ciencias sociales y evidentemente no habremos de ahondar en esas deliberaciones aquí, por lo que en esta parte del documento nos proponemos establecer nuestra propuesta al respecto partiendo de una elaboración en torno de la noción de ideología para después articularla con el discurso y las prácticas sociales.

Comprendemos, desde Althusser (1978), que una formación social, y el poder que domina, para sobrevivir debe reproducir las condiciones de su existencia, las que refieren a las fuerzas productivas para la producción de la vida material, pero también de las condiciones espirituales que garanticen el dominio y el asentimiento consensual de los dominados conforme a una serie

de ideas que representan una visión de mundo que se apropian los sujetos para entenderse a sí mismos, a toda la masa de seres humanos y a la realidad que les aparece al abrir los ojos como si fuera algo *natural* y eterno y no como producto del devenir histórico de la estructura social. La realidad que se presenta ante nuestros ojos parece *natural*, absoluta, universal y eterna, pero no hay tal, es una invención significativa masiva que compartimos socialmente y que nos produce una ilusión de realidad que brota de manera dada cuando, por el contrario, corresponde con el desarrollo de las fuerzas productivas y los intereses del poder en un determinado periodo complejo, y se modifican contingencialmente, de acuerdo con las necesidades históricas objetivas de ese mismo poder. Así, la esencia no se manifiesta directamente en la práctica cotidiana a la que solamente se arriba mediante la reflexión y la conciencia que nos permita superar el sentido común, que es una elaboración discursiva y por tanto atravesada por relaciones de poder.

El sentido de realidad eterna es inexistente, se desplaza históricamente en relación con las formas en que los seres humanos se vinculan con la naturaleza y el poder que se deriva de esas formas de relación. La historia no refiere aquí a los actos o nombres de sujetos que protagonizan momentos en el discurrir de los tiempos de los que se abre registro en documentos de diversa índole, sino a los procesos estructurales derivados de las formas de producir la vida material que determinan la vida social, donde ubicamos las formas de pensar esa realidad y la ideología juega un papel central, que se expresa en el discurso y las instituciones a que se extienden socialmente para regular las prácticas sociales.

De acuerdo con Teun A. Van Dijk (2009), la ideología, el discurso y el poder son fenómenos fundamentales para comprender la acción y la reproducción social. La ideología y el discurso, como se mencionó arriba, no refieren a la neutralidad, por más que su fundamentación apele a la verdad derivada de los saberes racionales, sino se ajusta, en la subjetividad (oh, paradójica), a las

necesidades de dominación (y expansión de esa dominación, decimos nosotros) de las organizaciones o el grupo o grupos que ejercen el dominio. El discurso no refiere exclusivamente a lo verbal, sino es un hecho social de gran alcance que se traduce en instituciones que corresponden a las condiciones históricas de la sociedad de que se trate. En ese sentido la ideología, en tanto sistema de ideas o representaciones, se articula con el discurso, “desempeñando un papel esencial en la expresión, adquisición y confirmación... de la reproducción de la desigualdad social” (Van Dijk, 2009: 25) en beneficio del grupo dominante, cuyo control por esa vía se extiende por toda la formación social.

El discurso es una elaboración y práctica social que corresponde a la ideología como representaciones individuales (identidad, por ejemplo) que también son sociales, obviamente, controlando de esa manera la acción colectiva, reproduciendo de esa forma las ideologías, de manera más general, de una visión de mundo que termina por prevalecer, pero que tampoco será eterna.

Con el advenimiento de la modernidad capitalista la fe promovida por el antiguo régimen fue desplazada por la *razón* como fundamento de verdad y de la voluntad de saber y la nueva verdad, como interpretación del mundo sobre la que se edificaría la práctica humana ordenada por una malla de relaciones en la que está presente el sentido histórico.

Dominada por el pensamiento positivo, la modernidad se entiende desde esa postura como “todo un proceso de evolución y progreso y... su tarea [en términos de Comte] como la determinación de uniformidades que rigen ese proceso” (Etzioni, 1995: 15) y donde la centralidad de las organizaciones es fundamental en la medida en que son artefactos que se conducen por reglas racionales positivas y están a cargo de un cuadro de administradores especializados que ofrecen, por tanto, una forma de ordenación continuada que subsume los intereses particulares de los individuos al cálculo de cada acción como forma de sujeción y acoplamiento a un interés superior.

La condición racional y la administración son, desde nuestra postura, parte del soporte discursivo de la modernidad capitalista del siglo XIX y la edificación histórica de un mundo distinto hasta el entonces conocido, pues se articulan con nuevos fenómenos como la cooperación –el trabajo ejecutado por un grupo de obreros cooperantes– a gran escala bajo un mismo techo que propicia la idea histórica de la organización entendida como conjunto de funciones particulares que habrá de definir la división de tareas y la especialización como imperativo histórico de un orden que emerge y cuyo fin está determinado por la valorización ampliada del capital. Conjuntamente con ello, se establece en el panorama el mundo de las organizaciones que se expresan como un espacio físico, pero también simbólico donde se configurará –además de la división social del trabajo y juntamente con ello, o por ello– la elaboración del ejercicio de conducción especializado del proceso de producción y el desarrollo, para ello, de herramientas técnicas y principios que garanticen la continuidad del ciclo de trabajo y el arreglo de ritmos y normas de comportamiento a la planeación, organización, dirección y control, como funciones especializadas que se desprenden de la naturaleza de la cooperación bajo el capitalismo, es decir, la administración como una actividad históricamente determinada por las necesidades de expansión del capital.

La organización, dirección y control son elaboraciones discursivas novedosas de reciente factura (principios del siglo XX), producto de las transformaciones históricas del nuevo orden, vinculadas a una interpretación de la realidad que se incrusta en el sentido común (dispositivos colectivos discursivos de voluntad de verdad expresados en ideas que se asumen como ciertas mediante los cuales comprendemos, controlamos y ordenamos la realidad, nuestras vidas y damos forma a los intercambios cotidianos), naturalizándolas y dotándolas de una existencia real (diferente de la que pudieron tener antes, de haberse edificado las abstracciones), para construir artefactos organizacionales específicos,

integrales, que actúan de manera concertada para la obtención de fines, que se materializarán en planes, estructuras para la cooperación, mecanismos de control del comportamiento humano y dirección de la cooperación, las que son absolutamente diferentes de otros aparatos para la consecución de fines hasta entonces conocidos y que, además, deben ser administradas, es decir, están formuladas para procurar que ciertas cosas sucedan y lograr fines determinados de antemano. Todo ello implicó un novedoso sistema de ideas, una nueva discursiva, que se articula con instituciones que acompañan su vigencia, que los autores funcionalistas contemplan como abstracciones puramente técnicas despreocupadas de la historia, que se pueden usar solamente con decidirlo en función de hechos y cifras sin otra determinación que no sea la eficiencia y la eficacia, de existencia latente y con apariencia de neutralidad, ya naturalizada.

Sin embargo, ello no fue todo, pues fue condición la edificación discursiva en torno a otros fenómenos que hoy se han incorporado al sentido común como prácticas naturales cuando no hay tal, como es el hecho de dotar de valor al trabajo moderno sometido a horarios, ritmos y la disciplina del patrón; promoviendo formas de ordenamiento entre los participantes que se confrontan con nuevas formas *legítimas* de sujeción y primacía del trabajo colectivo. De igual manera, el modo de ser del hombre moderno tuvo que ser elaborado y de acuerdo con Foucault, fue procesado en dos niveles: uno, en tanto que fundamento de todas las positividades (se puede contabilizar, medir, comparar y desde ahí generar ideas y visiones de realidad que se asumen como verdaderas en tanto poseen un registro matemático que se opone *natural y razonadamente* a toda idea de subjetividad) y dos, con el surgimiento de las ciencias humanas y el discurso disciplinar.

En esta parte del documento nos proponemos presentar la articulación entre discurso e ideología, de una manera muy reducida pues el asunto es mucho más complejo y en sí mismo es objeto del trabajo de decenas de estudiosos y se ha plasmado en

infinidad de libros. La ideología en tanto producción de ideas dotadas de una función práctica se articula con el discurso como una de sus manifestaciones en la elaboración de una malla que dista de ser transparente, evidente y neutra, sino una y el otro, en esta transfiguración compleja, reflejan a los sistemas de dominación y evidentemente, al poder que les atraviesa.

Para nosotros, el discurso forma una compleja malla simbólica de ideas que se materializan y están en permanente desplazamiento, alejada de lo arbitrario, vinculada con el proyecto del poder que lo domina y promueve. El discurso, en ese sentido, es la expresión de una forma de *verdad* para la organización práctica de la *voluntad* colectiva que se forma para afirmar, lejos de la espontaneidad, un programa complejo relacionado con los sistemas de dominación, desarrollados históricamente.

El discurso y el poder son fenómenos ampliamente debatidos; así, para Grant, Hardy, Oswick y Putman (2004), el discurso es (junto con el poder al que está articulado y cuyo referente será siempre indispensable, pues no existe separación histórica alguna) una de las alternativas que los estudiosos de distintas disciplinas –en este caso los estudios de organización– han introducido para teorizar y analizar los procesos y las prácticas que constituyen a la organización. Al igual que sucede con los distintos asuntos que corresponden al estudio de la organización, el discurso (y el poder como lo plantearemos adelante) que necesariamente es multidisciplinar y está situado en el centro del interés y del debate de diversos analistas para la comprensión del fenómeno en torno de lo simbólico, en que se encajan una amplia variedad de investigaciones con distintos enfoques, que ponen el acento en distintas líneas lingüísticas y no lingüísticas del discurso, críticas y no críticas, lo que garantiza el interés permanente por el asunto.

El discurso refiere a un concepto ampliamente utilizado con distintas finalidades y mucho más amplias que las que lo reducen a la lingüística, con que se suele relacionar de primer impulso.

Schvarstein (1998), por ejemplo, acude al discurso para referirse a las estructuras como una abstracción en la que se establece la forma de dividir el trabajo de manera horizontal y vertical en una organización, identificando a la estructura como un signifi-
ficante y además, espacio de tensiones y negociación que anteceden a la toma de decisiones. La codificación de la estructura en sí misma es una decisión a la vez que una forma discursiva donde se naturalizan y legitiman el proceso decisorio mismo, la adopción de la ganancia y los saberes diferenciados como ejes rectores del diseño.

Para Alvesson y Karreman (2000), en este sentido, el concepto es utilizado de muchas maneras en los estudios organizacionales y en las ciencias sociales en general, sin reparar en su uso metodológico de una manera despreocupada, sin precisarlo. Empleado de forma vaga y confusa, el discurso se ha convertido, frecuentemente, en un espacio de ambigüedad, incoherencia y polisemia en las elaboraciones académicas que lo utilizan indistintamente para designar a otras formas. Alvesson y Karreman reflexionan sobre el concepto e identifican dos dimensiones para aclarar su manejo, diferentes entre sí; una referida a la semántica, centrada en la codificación de significados, y otra que pone atención en los contextos y la realidad social, como discursivamente construida y mantenida. El primer enfoque enfatiza en el lenguaje y el texto, vinculado a la deconstrucción lingüística, mientras el segundo está centrado en la determinación de la realidad social a través de la forma en que los discursos se sitúan y se transforman históricamente, representando puntos de vista que prevalecen en la formación, articulados a la visión de mundo del poder que los atraviesa, promovidos por la naturaleza del orden dominante.

Se trata, de nuevo, de un campo ampliamente debatido y por supuesto, no existe un acuerdo respecto de la concepción de discurso. Alvesson y Karreman (2000) hacen un recorrido por diferentes propuestas, desarrolladas en múltiples narrativas, que lo entienden como una entidad autónoma dada, o como una ela-

boración estructural que dota de orden a la interrelación social, o analíticas de contraste respecto del tipo ideal, y las que refieren al micro discurso y al macro discurso.

Existen orientaciones narrativas que se concentran en la singularidad de los usos del lenguaje en contextos acotados, lo cual es característico de buena parte de los estudios de organización (con sus fragilidades), en contrapartida de las elaboraciones situadas en contextos amplios, que dotan de relevancia al contexto socio-histórico y la incorporación de referentes teóricos que incorporen la comprensión del fenómeno en su completitud; lo que de acuerdo con Hardy y Phillips (1998), revela la importancia de ir más allá de la miopía de trabajar alrededor de los significados de textos o de historias de vida que estrechan en la reducción al fenómeno, que visto así, pierde mucho de su riqueza y referentes que pueden devolverlo en esoterismo (reducido a su interioridad y simplificado, así, en su complejidad, en términos de Morin); lo que no deja de ser debatible por supuesto.

El tema ha sido elaborado desde distintas posturas disciplinares de las ciencias sociales, y que de acuerdo con Van Dijk (1999), cada una de ellas supone la adopción de una determinada postura, que siempre es política, aunque ello se niegue explícitamente, donde las malas teorías no son suficientes a la hora de explicar el fenómeno. El asunto del discurso no posee un marco teórico unitario, consecuentemente, sus métodos y acercamientos son variados, y ello se hace patente a la hora de definirlo. Para Grant, Hardy Oswik y Putman, el discurso refiere a “un agrupamiento estructurado de argumentos ensamblados en las prácticas orales y escritas (como de una variedad de representaciones visuales y artefactos culturales), que llevan el relato organizacional en textos que son producidos, distribuidos y consumidos” (Grant, Hardy Oswik y Putman, 2004: 3), mientras por su parte Knights y Morgan (1989: 142) lo refieren a un ensamble “de relaciones de poder y saber las cuales están escritas, habladas comunicadas, inmersas en prácticas sociales”. Por su parte Van Dijk (1999)

rechaza de entrada agruparse dentro de cualquier paradigma y asegura que el discurso es un instrumento en manos del poder a través del cual se expresan y reproducen las desigualdades sociales. Para el autor holandés, el análisis del discurso requiere ir más allá de “los límites de la frase y más allá de la acción y la interacción que intente explicar el uso del lenguaje y del discurso también en los términos más extensos de estructuras, procesos y constreñimientos sociales, políticos, culturales e históricos” (Van Dijk, 1999: 186).

De acuerdo con nuestra lectura, el discurso se asienta en elaboraciones que exceden los límites de la organización como forma de arreglo social, tal es el caso del tipo de relaciones de producción que se instituyen en la formación social, pero hay que señalar el papel relevante que la organización asume como fundamento de *verdad* para la elaboración de propuestas *verdaderas* en el arreglo social. Así, la empresa capitalista se ha erigido en la forma más acabada de *solidaridad social* con la creación de empleos o de avance tecnológico y del conocimiento que salva a la humanidad, la igualdad y liberación de la pobreza de los sujetos. En la organización empresarial moderna se afirma la importancia del pensamiento positivo y la derrota de la subjetividad como fuente de la *verdad*. Y ahí despachan los nuevos taumaturgos del bien común: los gerentes (ellos saben, ellos deben tener el poder). La administración, para algunos eterna y para otros un fenómeno histórico ubicable, se corona moralmente como esencial en la racionalidad, generando así, la base para una elaboración de ideas en la comprensión de mundo que va más allá de las paredes del establecimiento empresarial y se sitúa en la misma espiritualidad de los sujetos que actúan conforme esa conciencia que excede la funcionalidad de la administración para instalarse en los valores de la gestión. Apareciendo como una forma naturalizada de *verdad* de ordenación de la realidad y una fuerza disciplinaria que crea en los individuos una forma de sentido que los vincula a la realidad,

constituyéndolos en sujetos estructurados, lo que sin duda es un tema muy complejo y requiere de un mayor acercamiento.

La complejidad, en términos de Morin (1995), aspira a un saber fusionado que, siendo siempre inacabado, reconoce su devenir y el contexto en que se produce, en aras de no desfigurar un tejido completo. Definir al discurso implica la elección de una dimensión, que incluye un marco para afrontar el problema propuesto que, en este caso, en términos de Alvesson y Kärreman, va más allá de los textos, para situarnos en un espacio mayor, enriquecido por las propuestas profundas de marcos críticos.

En la revisión de *Varieties of discourse: On the study of organizations through discourse analysis* (2000), los autores afirman que el discurso es más que texto, va más allá, y en este tenor aluden a la visión foucaultiana, donde el lenguaje junto con otras formas discursivas, señalan formas de arreglo y naturalización del mundo social. Los discursos son prácticas que constituyen formas particulares de subjetividad con las que los seres humanos son manejados de una cierta forma dada, que considerarán evidente en sí misma y racional.

En términos de los autores, Foucault propone dos formas de investigar al discurso: la arqueológica y la genealógica, donde la arqueológica está ligada con la aclaración de la historia de las normas que regulan discursos particulares, mientras la genealogía se ocupa de las fuerzas y acontecimientos que dan forma a las prácticas discursivas en las unidades, conjuntos y singularidades.

La arqueología tiene que ver con los intentos de aislar el nivel de las prácticas discursivas y formular normas de producción y transformación de esas prácticas, mientras la genealogía, por el contrario, se concentra en las fuerzas y relaciones de poder ligadas a la producción discursiva. Una y otra, la genealogía y la arqueología del discurso, no son excluyentes entre sí, sino por el contrario, pueden complementarse para fortalecer el ejercicio analítico.

En una lectura de Foucault entendemos al discurso como una elaboración compleja que nos remite a esquemas de voluntad

que nos envuelven para esbozar verdades ideales, que interpelan a los individuos, convirtiéndolos en sujetos y conformando una visión de mundo, que se produce y traduce desde y en sistemas de dominación. Es la palabra tomada, el texto que se repite con una voz sin nombre, encadenado al peso de la historia y a formas de poder que se lo disputan. El discurso está en el orden de las instituciones, de las normas y los procedimientos formando una compleja red que incluye y excluye, vinculado a la armazón del saber (red de artefactos, como las instituciones, las leyes, los ritos, los mitos), que ejerce sus poderes contingencialmente, y está desplazándose permanentemente y atravesado por una voluntad de verdad históricamente situada, que no se produce en el vacío, ni en el azar o la casualidad, sino inserta en las formas que adquiere la relación entre la naturaleza y las formas sociales que se derivan como ordenamiento social. Es una elaboración histórica (alejada del azar) temporal lingüística y no lingüística que conforma una visión de mundo (instituciones, normas, procedimientos, leyes, ritos, etc.), de la inteligibilidad disciplinar, que aparece como forma verdadera, legítima, de ordenación natural de la realidad y una fuerza disciplinaria contingente que crea en los individuos una forma de sentido que los vincula a la realidad, constituyéndolos en sujetos estructurados. Estamos hechos de discurso que se desplaza y expresa institucionalmente en reglas de inclusión y exclusión, lo verdadero y lo falso, controlado todo, hasta el error, pues excluye o niega a todo aquello que no encuadra como imagen exacta y debe ser negado.

Ante la orientación petrificada de la *verdad* generalizable y universal, subrayamos que el discurso cambia contingentemente por efectos del poder. El discurso, pese a las ideas difundidas desde el sentido común, se desplaza históricamente, revelando con ello la inexistencia de la verdad inmutable por verdades temporales como hecho histórico, las que son elaboradas como formas de ordenamiento artificioso para la dominación que confirma el poder regulador de la acción que se encamina.

Así, en la modernidad, la producción del discurso se vincula con la inteligibilidad disciplinar y sus desplazamientos representan manifestaciones del poder con una especificidad coyuntural que se reconoce en la emergencia de fenómenos singulares, cuyas características corresponden a los procesos estructurales que los producen (tal es el caso del neoliberalismo, que desgarró todos los artefactos colectivos para enfatizar en la sociedad del consumo individual como eje de pertenencia o diferenciación), es por ello que lo concreto debe ser elucidado ya que la ciencia es también una representación del mundo, pues aunque se presuma objetiva, no lo es en tanto es una elaboración que en otros momentos fue puesta en tela de juicio y cuenta con sus propios mártires que fueron hechos enmudecer o llevados a la hoguera en nombre del fundamento de verdad del antiguo régimen.

Efectivamente, cuando hablamos de organización tenemos que reconocer que estamos frente a un artefacto central para el análisis social contemporáneo y podemos entenderla como un artefacto de múltiples conexiones que involucra no sólo a un grupo de individuos asociados para la consecución de fines, las relaciones que se establecen al interior de la cooperación, así como con los instrumentos de trabajo, los procesos productivos, y las formas de organización que asume la cooperación. Entendemos que la organización, en tanto que un todo complejo, puede ser entendida como un punto de encuentro, donde se entrecruzan distintas lógicas de acción –política, cultural, afectiva, racional, etc.–, múltiples actores que propugnan por diversos proyectos sociales y, por tanto, distintas interpretaciones de sentido institucional, reflejando intereses particulares, pero también ilusiones, fantasías y angustias. La organización multiplica así sus propias representaciones y funcionalidades: es a la vez un lugar donde se negocian aspiraciones sociales, se construyen identidades, se combaten fantasmas, se produce conocimiento y, entre otros, se lucha por recursos y estatus (Ver Montaña, 2004: 5).

Las organizaciones empezaron a ser objeto discursivo (el que se traduce en textos de carácter administrativo, pero también simbólicos) prácticamente desde fines del siglo XIX (los trabajos de Federico Taylor constituyen el antecedente más firme en torno del estudio del nuevo fenómeno organizacional empresarial, específicamente y donde además pontifica en torno al interés general y su supremacía sobre los particulares) y por tanto el estudio, concretamente de las que proceden de la Revolución Industrial, se trata de un hecho histórico diferente de aquellas que se le pudieran asemejar –iglesias o ejércitos–; ya que aquellas están atravesadas por los imperativos del capital en su proceso de expansión y por la incorporación de una amplia base de conocimientos procedentes de distintas disciplinas.

Efectivamente, al irse revelando el fenómeno cada vez más complejo, los distintos estudiosos que se avocaron a él fueron incorporando a la inteligibilidad fenoménica las elaboraciones de distintas disciplinas –desde la mecánica hasta la psicología– para atacar sus desafíos históricos. Tal como lo señala F. Kast (1995), se trató de un trabajo ecléctico cuyas contribuciones proceden de distintas disciplinas afines, como, por ejemplo, partes de la sociología, psicología, antropología, economía, ciencias políticas, filosofía y matemáticas. “Durante el siglo XX las organizaciones sociales han sido objeto de interés creciente, por lo que el estudio de las organizaciones se ha vuelto un campo importante, visible y definido” (Kast, 1995: 8).

Todas esas primeras elaboraciones, de inspiración positiva, se condensaron y dieron cuerpo a la teoría moderna de la organización, que vino armándose en la sucesión de crisis del modo de producción dominante y de la problemática histórica con la que el funcionalismo hegemónico no puede contender dadas sus limitaciones en términos de la construcción del objeto de estudio, el papel de la realidad y el proceso de construcción del conocimiento, generando múltiples producciones coyunturales basadas en el modelo de ensayo.

En tanto postura que busca la eternización de un determinado orden, la teoría moderna de la organización fue alcanzada a lo largo del siglo XX por diversas crisis (la de 1929 y la de la posguerra, señaladamente) que recalaron en una situación crítica por la crisis del modelo basado en la producción masiva y el consumo masivo, a mediados del siglo, que arrastró en su camino a las llamadas teorías totalizadoras, señalando un punto de inflexión entre los desarrollos teóricos petrificados de la modernidad de influencia positiva y la necesidad de flexibilizar el conocimiento de las organizaciones en su singularidad, introduciendo nuevas variables para su comprensión.

La crisis de la teoría moderna de la organización produjo, desde la crítica, la emergencia de nuevos acercamientos que buscaron apartarse de la epistemología dominante para dar paso a narrativas singulares que renunciaron explícitamente a reelaborar aquella teoría, para interesarse en la singularidad de los fenómenos organizacionales, rechazando la intención de elaborar propuestas generalizadoras y de validez universal como fue el propósito de aquella, hasta la teoría general de los sistemas sociales. Desde la crítica, emergieron los estudios organizacionales, que arrancaron con el reconocimiento de la diversidad del objeto de estudio, el carácter singular de los procesos, la diversidad de elementos que los componen, la multiplicidad de intereses, la variedad de modelos y métodos para comprender los fenómenos. Los estudios organizacionales operan así desde la elaboración de distintas propuestas teóricas para la comprensión de organizaciones, concentrados en analíticas flexibles que incorporen en su desarrollo diferentes reflexiones que el paradigma funcional no incluía, incapacitados por su propia naturaleza conservadora.

Las organizaciones modernas confrontaron históricamente una problemática que creció exponencialmente, a la vez que el modelo social se fue transformando, “habiendo conservado conceptos y categorías que... dificultaban cada vez más penetrar la realidad organizacional contemporánea... había que reformular

el paradigma organizacional... pensar la realidad de una manera diferente” (Ibarra y Montaña, 1986: 1x).

Tras la potencia con que el maquinismo dotó al desarrollo del capitalismo y las repercusiones sociales que de ahí emanaron, en el periodo que va de 1820 y hasta principios del siglo xx, el modelo comenzó un proceso de franca expansión que se tradujo en el aumento de grandes conglomerados industriales, particularmente en los Estados Unidos y de manera señalada en la región nororiental de aquel país, que es justamente la zona geográfica donde Taylor empezó a desarrollar sus experimentos que habrían de conducirlo a la elaboración de la Administración Científica.

En el momento en que F. Taylor realizó sus estudios sobre la organización del trabajo y propuso un modelo de inspiración positiva, conjeturó, sobre la base del método inspirado en la analítica de las ciencias de la naturaleza, que, con la aplicación de ese método a los fenómenos de organización, se podrían resolver de una vez y para siempre los problemas administrativo-productivos, como se habían saldado desde las ciencias de la naturaleza distintas disputas respecto del movimiento de los cuerpos, la composición de los organismo vivos o no, la termodinámica, etc. El conocimiento de los fenómenos organizacionales reposaba en los ingenieros y la incorporación masiva de máquinas a los procesos productivos, lo que los llevó, inclusive, a soñar que siguiendo esa ruta algún día se podría suprimir el trabajo humano –fuente, a su entender, de los conflictos que limitaban la expansión industrial–, con la robotización de la producción, nulificando, así, el principio de todo problema. Pero las cosas sociales, como establecería por esos mismos años Durkheim, no corresponden a las de las ciencias de la naturaleza, por lo que deben tratarse de otra manera. El comportamiento individual y el social son hechos que tienen una textura diferente de las cosas de la mecánica, de tal suerte que las propuestas de Taylor, históricamente necesarias para eliminar algunas de las trabas que frenaban la expansión

del capital, no sólo no resolvieron los problemas de manera definitiva, sino que produjeron otros.

Con el advenimiento del fordismo se demostraron dos cosas; por un lado, que efectivamente la producción se multiplicaba mediante la implantación de la división del trabajo hasta los detalles mínimos y las ventajas para la producción masiva de la producción en línea. La implantación de esos métodos tendría una serie de consecuencias imprevistas, que a su vez darían paso a nuevos problemas, y éstos habrían de convertirse en objeto de nuevos experimentos con el propósito de obtener respuestas válidas "...la historia de los negocios estadounidenses consiste en una sucesión de nuevos desafíos, problemas y oportunidades. Conforme éstos surgían, los directivos cuidadosos experimentaban continuamente con nuevas respuestas, algunas fallaban y algunas tenían éxito de forma repetida" (Ansoff, 1983: 51).

El método de ensayo-error fue un recurso del funcionalismo, donde lo que tenía éxito repetido representaba una nueva solución, aparentemente definitiva, para un nuevo problema, con lo que fue creciendo la cantidad de elaboraciones en un proceso que empezó con los trabajos de Taylor y que llegó a su punto culminante con la teoría parsoniana del sistema social; a la vez que se derrumbaba por su propio peso la intención de Taylor de solucionar los problemas de la organización de una vez y para siempre, lo cual quedó en lo que era: una ilusión. Así, "...en el curso de dos generaciones los sociólogos norteamericanos idearon una serie de técnicas de investigación e inventaron un conjunto de complejas perspectivas teóricas; completaron y publicaron miles de investigaciones" (Gouldner, 1979: 29).

Es indispensable en este punto de nuestra tesis reafirmar que las organizaciones y los procesos asociados a ellas: 1. no son fenómenos sin historia; 2. las organizaciones propias del capitalismo son sustancialmente diferentes a todas las que le precedieron, y 3. a partir de finales del siglo XIX se inaugura una época de dominio de las organizaciones empresariales en cuya compren-

sión se empeñó originalmente la teoría moderna de la organización, que tuvo que reformular sus elaboraciones incorporando nuevos elementos que hasta entonces parecían ajenos.

El poder⁴ y las organizaciones, articuladas en el discurso, representan factores relevantes para comprender al fenómeno y los procesos a ellas asociados, como la toma de decisiones. Las organizaciones son producciones históricas que se enmarcan en la historia y el espacio. Por ello, no es gratuito que los primeros trabajos sobre los que se construye la moderna teoría organizacional se den en los Estados Unidos a finales del siglo XIX, sean desarrollados por un ingeniero, supongan la adopción del método de las ciencias naturales, se den en una empresa y en una empresa ligada a la metalurgia en el momento de gran demanda de bienes de esa industria en aquel país.

La teoría moderna de la organización se edificó en una serie de escuelas, movimientos o corrientes que dan cuenta de los principales cambios operados en el sistema industrial, en los paradigmas y las reflexiones históricas que provoca el fenómeno. Así, la inteligibilidad de la teoría moderna de la organización fue traspasada por los debates y desarrollos en las ciencias, que trasladaron las disputas de la disciplina madre a la analítica organizacional. Dominada por la hegemonía del pensamiento funcionalista, la teoría moderna se elaboró en centralidad de la racionalidad y la noción de equilibrio, que fueron contestadas con la irrupción de los estudios organizacionales, disparándose en múltiples enfoques.

⁴El poder refiere a un concepto, también, ampliamente debatido. Cuando se quiere reflexionar en torno del poder es necesario confrontar toda una serie de posturas, lo que no cabe en nuestro ejercicio por tratarse de un tema muy específico de reflexión, sin embargo, aquí lo tratamos como la capacidad de ejercer dominio sobre la formación social por un grupo que detenta las condiciones objetivas, vinculadas al modo de producción de la vida material, con una forma determinada de ver la realidad y entender el mundo, que busca asegurarse de su permanencia.

Las organizaciones son una característica de las sociedades modernas, y aunque existieron algunas antes de la aparición del sistema capitalista (como los gobiernos, la Iglesia y los ejércitos), es bajo el capitalismo que se convirtieron en presencia continua y dedicadas a empresas distintas. Las organizaciones son vistas como el principal medio, de manera sistemática, que racionalizan, planifican y articulan de manera eficiente, y gestionadas por expertos, áreas de nuestra vida. La organización representa un dispositivo simbólico de estructuración de la vida humana que además muestra, en términos de Clegg (1996), cómo las propiedades simbólicas de la organización les ayudan a asegurar el apoyo de los intereses externos. La organización se convierte en una metáfora que, en términos de Geertz (1991) nos sugiere un intento de dar sentido a situaciones sociales incomprensibles, de interpretarlas de manera que sea posible obrar con significación dentro de ellas, lo que explica la naturaleza en alto grado figurada de las ideologías y la intensidad con que una vez aceptadas se les sostiene. “Así como la metáfora extiende el lenguaje al ampliar su alcance semántico y al permitir expresar significaciones que no puede manifestar literalmente, del mismo modo el desplazamiento de las significaciones literales de la ideología... ofrece marcos simbólicos para medir multitud de ‘hechos no familiares’... producidos por una transformación de la vida política” (Geertz, 1991: 192).

La organización es presentada como una forma “natural” de orden frente al caos, por tanto, de la supresión del conflicto, además de producto y productora de consensos y dominio del razonamiento instrumental.

De acuerdo con Pfeffer (2000), la gran mayoría de trabajos sobre la organización son funcionalistas, cuyas propuestas están construidas en términos de eficiencia y eficacia, con el propósito de perpetuarlas. Los científicos funcionalistas han interpretado la realidad para elaborar prescripciones sobre la problemática organizacional, en particular la empresarial, desde posturas que históricamente expresan ciertos intereses. Los estudios de la orga-

nización en el pasado, sostiene Clegg (1990), han derivado en una enorme cantidad de productos teóricos limitados que no reflejaban la complejidad del mundo de las organizaciones, y donde a partir de un restringido número de experiencias empíricas extrañeron conclusiones con pretensiones de universalidad.

Fue a partir de los años sesenta del siglo pasado que ese tipo de propuestas empezaron a ser severamente cuestionadas desde distintos espacios disciplinares de las ciencias sociales, como la sociología y la antropología, en particular, donde las teorías estructural funcionalistas empezaron a ser criticadas por estáticas y conservadoras, en un ataque (así lo llamó Donaldson, 1985) que acabó impactando a la teoría de la organización. Es particularmente a mediados de aquella década que se puede situar el surgimiento de una serie de posturas teórico-metodológicas que cuestionaron el paradigma, para reelaborar a la organización como un espacio social complejo, atravesado e interactuante con formas culturales, identitarias y de poder, donde los abordajes provenientes de la ciencia de la modernidad empezaron a ser puestos en cuestión, para privilegiar una perspectiva interpretativa “con un fuerte énfasis en los procesos simbólicos y culturales a través de los cuales las organizaciones son socialmente construidas y el análisis organizacional académicamente estructurado” (Barba y Solís, 1997: 33).

Es en este cuadro de reelaboración paradigmática que apareció el llamado enfoque posmoderno y la teoría crítica (marxista y no marxista) para el análisis del fenómeno organizacional donde el análisis, en términos de Thompson, se articula en torno de “la elucidación de [los] patrones de significado, la explicación interpretativa de los significados incorporados a la formas simbólicas” (1998: 196) y las circunstancias socio-históricas en que se producen, además de considerar que los fenómenos son expresión de determinadas relaciones de poder.

En ese contexto distintos estudiosos comenzaron a recuperar los trabajos desarrollados por Foucault en torno del poder y el

discurso, en que se fundamenta –conjuntamente con las revisiones del llamado postestructuralismo marxista de Althusser– la teoría del género, por ejemplo, como una propuesta más para el debate alrededor de la complejidad del fenómeno organizacional, y desde donde se elaboraría la teoría *queer*, para la comprensión de la resignificación de las identidades, abriendo nuevas líneas de debate para el análisis multidimensional de la cuestión.

El asunto de la identidad refiere a un fenómeno de larga historia, abordado por la filosofía clásica que comienza a reflexionar en torno del ser y la conciencia. El tema es recuperado por Witting (2006), desde donde se empiezan a abrir nuevas polémicas que se mueven desde el esencialismo hasta la construcción social. Identidad es un concepto polisémico para cuya comprensión se requiere de una visión multidisciplinar y crítica de las formas en que los sujetos se ordenan en contraposición a otros. Definidas desde dualidades absolutas, el discurso moderno elabora las identidades a partir de los rasgos biológicos de los sexos, a lo que el discurso crítico opone al género como un conjunto de creencias, percepciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando la diferencia sexual como base. Esta construcción social funciona como una especie de *filtro* cultural con el cual se interpreta el mundo y también como una especie de armadura con la que se constriñen las decisiones y oportunidades de las personas dependiendo si tiene cuerpo de hombre o cuerpo de mujer (Lamas, 2007).

El tema de las identidades se introdujo como una forma de acercamiento al proyecto ecléctico de los estudios organizacionales desde el debate crítico y el enfoque posmoderno, que recuperando entre otros el discurso de Foucault, introdujo esta temática, con una visión crítica. En *Noción de organización. Sentido, polisemia y construcción social*, Rendón y Montaño (2000), tras una amplia revisión de las distintas corrientes en el estudio de las organizaciones, llegan en el apartado final de su trabajo a la posmodernidad, para presentar algunos de los debates recién

tes en torno al fenómeno organizacional, “donde encontramos nuevas formas interpretativas de la evolución del pensamiento organizacional... [y] la aparición de nuevas formas organizacionales (flexibles, redes, interorganizacionales, posburocráticas entre las más importantes), [que] han propiciado el desarrollo de esquemas analíticos que den cuenta de estas nuevas expresiones... en años recientes hemos observado la aparición de propuestas denominadas posmodernas que intentan desde una nueva perspectiva sobrepasar algunas limitaciones del pensamiento científico social” (Rendón y Montaña, 2000: 80-81).

Una de esas posturas es ilustrada por Knights (1989), quien refiere a la incorporación de los estudios de género a los estudios organizacionales, desde donde se incorpora la teoría *queer* de resignificación identitaria de la homosexualidad.

El postmodernismo, en términos de Alvesson y Deetz (2006), es una postura difícil de delimitar que ha sido utilizada para hacer referencia a un periodo histórico caracterizado por los cambios. Los estudios que se agrupan dentro de esta corriente de pensamiento han sido fuertemente influenciados por los trabajos de Foucault y Derridá, señaladamente. El postmodernismo incluye trabajos de una amplia base crítica que disiente del *statu quo*, centrándose en la construcción social de la vida simbólica, así como en el poder, las asimetrías, los sistemas de dominación, el papel de los medios de comunicación, y otros temas ligados a la marginalidad o las voces silenciadas. Es en los tiempos de transición, comentan Alvesson y Deetz, se abren distintas posturas alrededor del pasado y la instrumentación del futuro o aquellas que se concentran en los fenómenos de descomposición del viejo orden y su potencial radical, la fragmentación y los sectores desfavorecidos, situados históricamente.

Tanto la teoría crítica como el enfoque posmoderno representan respuestas que contestan a las concepciones conservadoras introducidas por la modernidad y las condiciones sociales que prohija. El postmodernismo propone el tránsito de las grandes

narrativas alrededor del ser humano, a las narrativas singulares acerca de un sujeto fragmentado, perteneciente a un género, históricamente determinado, clasificado, que puede ser abordado desde distintas posturas.

Los teóricos críticos y postmodernos (similares y diferentes a la vez) se mueven alrededor de posturas políticas que se vinculan con ciertos grupos de la población –podríamos ejemplificar el caso de las mujeres, los negros, los homosexuales, los pueblos nativos–, la naturalización de las formas de dominación y el papel que juega la discursiva dominante en las dificultades que tienen los grupos para reconocer su condición construida artificialmente, el consumo como asiento de la ciudadanía o la identidad, y la entronización de la gestión como la forma privilegiada para interpretar la realidad, que naturaliza un determinado orden, abstrayéndolo de los procesos históricos.

2. EN LA REDEFINICIÓN DE CAMINOS: LA EMERGENCIA HISTÓRICA DE LA ADMINISTRACIÓN Y LA IDEOLOGÍA GESTIONARIA

A) DE LA ADMINISTRACIÓN

Para Megginson, Mosley y Pietri (1990), *la administración es tan vieja como la humanidad*, es decir ha existido siempre y en esa misma disposición admiten que la eficacia, la toma de decisiones e incluso la figura de los gerentes son eternas. Más aún, para los académicos de la Universidad del Sur en Alabama, la administración es necesaria en toda organización humana de cualquier época, pues las organizaciones de todo tipo parece que han prevalecido a lo largo de la historia tal y como las conocemos hoy, en tanto que todo fenómeno organizacional está encaminado a la satisfacción de objetivos por medio del trabajo colaborativo. Siguiendo ese camino, los autores mencionados admiten que el conocimiento administrativo es universal: “la administración también es universal porque usa un cuerpo sistemático de cono-

cimientos que incluye leyes, principios y conceptos que tienden a ser verídicos en todas las situaciones administrativas” (1990: 31) y ese saber puede ser aplicado en todo esfuerzo humano organizado, además los conductores de todos estos esfuerzos colectivos poseen los conocimientos para encaminar las energías de los individuos a la consecución de los objetivos.

Magginson, Mosley y Pietri entienden, además, que la conceptualización de la administración presenta algunos problemas ya que puede entenderse de diversas maneras, como un cuadro dentro de la organización o un individuo, además de la disciplina (que para ellos puede derivar hasta en *arte*) y un proceso como el que describe Fayol. Para zanjar esos desvaríos, los ya multicitados Magginson, Mosley y Pietri elaboran un concepto y entienden a la administración como “el trabajar con personas para determinar, interpretar y alcanzar objetivos organizacionales desempeñando las funciones de planeación, organización, contratación de personal, dirección y control” (1990: 44). El concepto en sí mismo no varía mucho de los que distintos autores entienden por administración; así, por ejemplo, H. Broom y J. Longenecker (1993) enriquecen la noción al dotarla de científicidad y señalan que la administración “consiste en todas las actividades que se emprenden para conseguir que se haga un trabajo mediante los esfuerzos de otros... hace uso considerable del método científico en análisis de problemas corrientes y en la planeación del futuro del negocio” (1993: 55).

La administración también es definida por Fayol, que la entiende como un conjunto de operaciones que realizan las empresas y que puede dividirse en seis grupos... 1. Operaciones técnicas... 2. Operaciones comerciales... 3. Operaciones financieras... 4. Operaciones de seguridad... 5. Operaciones de contabilidad... 6. Operaciones administrativas (previsión, organización, mando, coordinación y control) (Fayol, 1980: 107).

Fayol, además, establece que la administración es un ejercicio meramente funcional, es decir es la conjunción de funciones

para ser desarrolladas por distintos sujetos. A él podemos atribuir, además, el primer ejercicio de separar lo que se entiende por administración y por gestión, cuando enfatiza en la naturaleza meramente funcional de la primera y reconoce que la tarea de la dirección general va más allá de ello cuando establece que le corresponde “conducir a la empresa hacia su objetivo, tratando de obtener el mayor provecho posible de los recursos de que ésta dispone” (Fayol, 1980: 177), es decir, atribuye al gerente concebir a la organización productiva orientada a la realización de propósitos que determinan el significado social de la entidad.

Los textos presentados y su orientación teórica son muy pertinentes para el trabajo que presentamos aquí. No tienen nada de desdeñables pues aluden con certeza a la naturaleza de la administración y a la postura paradigmática funcional desde la que se realizan los principales aportes a la construcción de esta discursiva disciplinar, sin embargo precisamos que la Teoría Administrativa es un hecho histórico ligado al desarrollo del capitalismo, Magginson, Mosley y Pietri exponen desde el funcionalismo (ahistórico por definición) que el desarrollo de la teoría está vinculada a las diversas problemáticas que confrontan los gerentes, entendemos nosotros que desde que la cooperación pasa de formas simples a aquellas caracterizadas por la división del trabajo, la maquinización y el imperativo de la innovación (la cooperación, precisamos, tiene un significado que está determinado por las condiciones históricas de la organización manufacturera del trabajo, lo que no se aprecia desde el funcionalismo).

La inmensa mayoría de las elaboraciones en torno de la disciplina administrativa desde sus orígenes a mediados del siglo XIX y hasta nuestros días proceden de analísticas situadas desde el positivismo, originalmente y posteriores en el funcionalismo, que enfatiza desde una visión organicista en las funciones lo que señala algunas de sus limitaciones analíticas y a las que iremos refiriéndonos adelante. Desde la muy respetada postura de Robert K. Merton (1972) en el análisis funcional prevalecen tres postulados:

1. La unidad funcional de la sociedad, donde la importancia de la función está dada por la aportación que hace a la totalidad.
2. Todas las formas sociales tienen una función positiva, es decir, están en orden de las funciones y contribuyendo al equilibrio.
3. Cada una de las partes desempeña una función vital e irremplazable para el funcionamiento del conjunto.

El modelo organicista está en la base del análisis funcionalista, es decir recupera la noción de los organismos biológicos para desde ahí explicar los fenómenos sociales. Así para Parsons (1981), si se utiliza el adjetivo *biológico* como si no es así, el principio de la evolución está establecido. “Finalmente, en su aplicación al mundo de los seres vivos, en el que debe incluirse el aspecto social de la vida humana... en el centro de nuestro interés se encuentran conceptos básicos de la evolución orgánica... por medio de la variación y la diferenciación, de formas simples a otras más complejas” (Parsons, 1981: 11-12).

La función en ese sentido corresponde a una institución, además, sostiene Durkheim que “las cosas sociales son cosas colectivas: el lenguaje, la religión, o las normas jurídicas” (Durkheim, 2007: XVIII), por lo que la función de una institución se corresponde con las necesidades del organismo social.

Así, la función de la administración es reducida a un mecanismo de regulación funcional similar al que pudieran tener los organismos biológicos y desde ahí extenderla, sin importar tiempo y espacio, como una operación omnisciente y hasta eterna. Evidentemente este tipo de analítica se topa con dos problemas fundamentales: uno, no se identifican causalidades históricas (quedándose en la diacronía de los hechos) y el progreso de la teoría se reduce a la evolución natural y endógena. Es decir, se trata de una postura ahistórica que se fundamenta en el principio positivo de *evolución natural* de las cosas, lo que genera muchos problemas para el estudio de las cuestiones sociales. La sucesión de teorías administrativas es expuesta, en esa tesitura, como el

perfeccionamiento de un conocimiento anterior (acumulado) que supera al de la teoría anterior que está influenciada por los desarreglos que aquella no contempló (organización formal-organización informal, división de tareas operativas-división de las tareas estructurales), lo que fue puesto en cuestión con la elaboración de la discursiva de la Teoría de la Contingencia que incorporó en su analítica la noción del ambiente externo, el que hasta entonces había sido ignorado, aunque con ello no se resolvieron los problemas de fondo que proceden del paradigma funcional.

Entendida desde el funcionalismo ahistórico, las diversas escuelas de la teoría administrativa hacen aparecer los fenómenos como eternos, atrás o adelante de la historia, y que la historia sea una mera narración de hechos y personajes de los que se lleva registro y la gestión, también, es solamente un sinónimo de administración, más allá de que una y otra (en esta versión) se presentan como neutrales, en tanto que están dotadas de base *objetiva* (el uso del método de las ciencias de la naturaleza aplicado a fenómenos sociales), con lo que se les cercena a la vez su carácter clasista. Para Merton (1972) no existe un compromiso ideológico intrínseco del análisis funcional, lo que, por supuesto es debatible, pero atengámonos a los propósitos que Broom y Longenecker (1993) atribuyen a la administración:

1. Apoyo y conservación de la libre empresa.
2. Generar un flujo constante de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades de los consumidores.
3. Generar utilidades.
4. Garantizar la sobrevivencia de la empresa y su expansión.
5. Generar oportunidades de trabajo como forma de responsabilidad social, así como otras (que no se especifican).

Por su parte, Abraham Zeleznik (1972) propone garantizar la supremacía del *bien común* (perpetuamente inalcanzable bajo las condiciones del capital) como condición de racionalidad, lo

que impulsa el esfuerzo colectivo y garantiza los intereses de la empresa sobre posibles conflictos de intereses encontrados.

Los postulados presentados condensan una visión de mundo que dista de la neutralidad ideológica defendida por Merton (1972), son elaboraciones que corresponden a posturas del poder dominante que son independientes de la voluntad manifestada por el célebre sociólogo en defensa de la neutralidad funcional.

Tanto la administración como la gestión son hechos históricos, es decir son fenómenos que se producen en un momento determinado en la totalidad estructural y responden a los intereses que las promueven. La administración es un hecho histórico que no está presente a lo largo de la historia de la humanidad, no es por tanto tan vieja como la humanidad misma, pues de otra manera todos acabaríamos en la caverna, además de que no existe un *estado natural* pues las elaboraciones discursivas no brotan espontáneamente y carentes de sentido, o al revés, no son acciones hijas del infortunio que brotan en la nada y para la nada y carentes de fundamento. Echarnos atrás en la historia nos va a reencontrar con procesos sociales que forman parte de una totalidad y que nos ayudan a explicar los que somos hoy. En ese sentido la administración no puede definirse como arsenal tecnológico sin sentidos que vayan más allá de los formalmente enunciados: logro de objetivos, eficiencia, etc., y aquí cabe la pregunta: ¿administración para quién y para qué?, cuya respuesta terminará desnudando, seguramente, el problema.

Remitida en sus orígenes más remotos a la ruptura del viejo orden, y a los trabajos de Descartes en el *Discurso del Método*, para bien dirigir la razón y buscar la verdad en las ciencias, refiere al verdadero método de investigación de la verdad. La razón o buen sentido, es la capacidad (que nos distingue del resto de los animales) para discernir entre lo verdadero de lo falso (sólo hay una verdad de cada cosa y es objetivamente evidenciable con la certidumbre matemática, inmune a la subjetividad) que es naturalmente igual a todos los seres humanos. La razón es una luz

natural, dice, además de señalar su aprecio por las matemáticas y por la certeza y evidencia que poseen sus razones que nos inclinan al conocimiento cierto, y eliminan las falsas razones de la subjetividad.

Investido por la razón transhistórica y vacía de fines, a principios del siglo XIX se pensaba que el conocimiento científico era aquel que estaba sustentado en un método común, inmune a las influencias subjetivas, y gobernado por la racionalidad científica, sustentada en la idea de que los científicos sólo razonan sus objetos en el método de las ciencias de la naturaleza, asociado a la idea de racionalización. El paradigma simplificador que se formula desde Descartes y las posturas que le sucedieron, como la filosofía positiva de Auguste Comte, que basa sus posturas en hechos positivos, es decir reales, simplificando la experiencia ideal de la ciencia “en la contabilidad, en la clasificación, y especificación en forma de investigaciones cuantitativas o causales” (Foucault, 1989: 33). Observar, medir y verificar mediciones, posibilitando la formulación de principios de aplicación universal y es desde ahí donde se construyen las primeras elaboraciones de lo que conocemos como administración que, aparte, son la respuesta a una serie de problemáticas de los gerentes frente a la nueva realidad histórica que confronta el fin del mundo dominado por el artesanado y los oficios para dar paso a la gran manufactura donde el trabajo total es segmentado en pequeñas tareas que no requieren de mayor conocimiento que el que la repetición infinita de una misma operación provee.

No es posible, por tanto, hablar de la existencia de la administración en el vacío, y suponer que los fenómenos se pueden traducir inopinadamente con los valores del presente. Los fenómenos no son análogos en todo tiempo y lugar, sino poseen su propia historia. La administración es el producto de las necesidades de un sistema que crece exponencialmente y requiere deshacerse de las escolleras que entorpecen ese proceso. Implicó por tanto un destruir viejas formas en un periodo histórico cuyas necesi-

dades y visión de mundo, están ligados a la subordinación (no de manera incruenta) del mundo del artesanado y el saber de los maestros, que con el surgimiento de la gran industria capitalista, afianzada en la retórica de la ciencia y la razón como discursiva legitimadora, rompe con el pensamiento y las prácticas de la sociedad basada en el control y saber artesanal para hacerla transitar a la inteligibilidad de la objetividad científica como fundamento de ordenación social, que habría de expresarse al interior de la cooperación con la expropiación de saberes y constitución del obrero colectivo desprovisto ya de la capacidad de controlar los ritmos de su propio trabajo y además de los medios de producción, instalándose en la cima de la estructura a los profesionales del capital para conducir ese proceso bajo el imperativo del cálculo del futuro en términos de ganancias. Todos estos fenómenos implicaron una serie de transformaciones que solamente se han podido apreciar a través del tiempo, pues esos asuntos no se evalúan en la vida cotidiana con la misma precisión. Fue entonces que desde el positivismo (con Taylor y Ford de manera señalada) se empezaron a hacer los primeros planteamientos para elaborar lo que hoy conocemos como el Pensamiento Administrativo, mismo que luego se corrió hacia el funcionalismo y que se ha venido nutriendo desde distintas disciplinas para conformar un cuerpo de conocimientos multidisciplinar para el ejercicio gerencial y de control del comportamiento humano.

El discurso de la organización surge a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, cuando las grandes corporaciones estadounidenses empiezan a dominar el panorama económico, político y social del noreste de aquel país y donde una sociedad de organizaciones es sinónimo de avance. Las organizaciones y los métodos de gestión se presentan como una condición de racionalidad que adquiere particular significación como respuesta a la necesidad de subsumir los intereses particulares a favor del interés colectivo, representado por la organización. De acuerdo con Michael Redd (1993), el desarrollo de una sociedad de organiza-

ciones era un sinónimo de avance y liberación. Ellas garantizaban orden social, libertad personal, la prevalencia del interés colectivo a través del desarrollo tecnocientífico y la implementación de estructuras que encauzaran los intereses personales a favor de los objetivos colectivos. Con los trabajos de Taylor se refuerza la idea de que la sociedad moderna está dominada por una organización racional-científica (que es aceptada sin reparos a principios del siglo xx) que es promovida como patrón de ordenación de la vida social, modelo que, en los años treinta del siglo xx, empezaría a mostrar signos de debilidad, pero que encontró un fuerte apoyo en los trabajos de racionalización weberianos sobre la naturaleza unitaria y ordenada de las organizaciones. Uno de los rasgos que destacan Chiapello y Boltansky (2002) para los años sesenta del siglo pasado, es que “la empresa se encuentra en el centro del proyecto de sociedad y todos están de acuerdo con otorgarle un papel eminente en lo que a bienestar general se refiere, no solo por la riqueza económica que crea, sino también por la forma en que organiza el trabajo y por la naturaleza de las oportunidades que ofrece” (Chiapello y Boltansky, 2002: 135).

B) DEL DESPLAZAMIENTO A LA GESTIÓN

Los fenómenos sociales no son abstracciones, sino productos sociales que poseen una trayectoria histórica. En 1974, en el libro *Administración y Gestión*, Gvishiani se refirió a dos temas centrales de la literatura administrativa y organizacional en general y que serían cruciales en la última parte del siglo xx y lo que corre del XXI, referidos a la creciente importancia de la gestión y de la revolución tecnocientífica, además. El autor, entonces soviético, afirmaba la importancia creciente de la gestión y su papel social.

En los últimos treinta años del siglo xx el mundo experimentó una serie de cambios, propiciados por el agotamiento del modelo de acumulación hasta entonces seguido, que hicieron necesaria una serie de cambios de tal profundidad que acabarían modificando el panorama socioeconómico del globo, a grado tal que la

Unión Soviética, desde donde escribía Gvishiani, acabó desmoronándose quince años después, en 1989, producto, además, de las transformaciones tecnocientíficas que comenzaron a operarse en el mundo occidental capitalista y con las cuales las repúblicas de la llamada Cortina de Hierro no pudieron contender eficientemente, cuando el motor de las innovaciones se desplazó de la producción en masa al mercado cada vez más estratificado y global. En el manejo que hace Gvishiani se entiende que los desarrollos técnico-científicos vendrían a constituir la base material sobre la cual se habría de edificar el nuevo modelo.

La revolución tecnocientífica es un factor que condicionaría la producción y la administración, aumentado de manera exponencial los conocimientos utilizados para producir y para dirigir en las organizaciones, mucho más allá de las limitadas percepciones de desarrollo empírico utilizadas hasta entonces y que estaban centradas en la reducción de costos de la producción, la mejora de procedimientos y al perfeccionamiento de la maquinaria, más que a los mercados.

Las innovaciones tecnológicas desarrolladas a partir del último tercio del siglo XX y los años que corren del XXI se empezaron a orientar en un sentido radicalmente distinto. Teodoro Levitt (1972) puso énfasis en el tema y escribió *La Miopía de la Mercadotecnia*, donde cuestiona la estrategia empresarial centrada en el interior de la producción, creando una crisis de sobreproducción que se alimentó del supuesto de que produciendo de manera eficiente y reduciendo costos para ofrecer precios atractivos a los consumidores y juntamente con ello, la seguridad de que el crecimiento exponencial de la población aseguraba mercados sólidos, lo que no sucedió al agotarse el modelo de producción en masa y consumo masivo. El modelo neoliberal promovido por las grandes corporaciones globales animó un nuevo esquema complejo que implicó la redefinición de los espacios públicos y la ampliación de los privados bajo el presupuesto de que éstos, los privados, eran garantes, *naturalmente*, de una mayor eficiencia

para generar bienestar, mientras los gobiernos habían demostrado su incompetencia en terrenos que, ahora, se naturalizaron en favor del gran capital privado. Todo ello implicó una recomposición respecto de la forma de ver al mundo, pero de la misma manera que sucedió con la expansión del mundo de las organizaciones, hubo necesidad de una nueva discursiva que amparar y que diera legitimidad a ese fenómeno que con el tiempo demostró notables deficiencias respecto de los niveles de vida y bienestar de las grandes mayorías, no así para las élites que se beneficiaron de manera escandalosa.

En un ejercicio casi premonitorio de los desplazamientos entre los espacios público y privado que se harían evidentes en los años ochenta, P. Druker afirmaba en 1973, que la dirección empresarial se convertía en un recurso de la sociedad desarrollada y que su quehacer es cada vez más una cuestión de interés general, más que un problema de expertos y que cada vez, “con mayor frecuencia la dirección empresarial deberá interesarse tanto en la expresión de los valores y principios esenciales, como en el logro de resultados susceptibles de medir. También en forma creciente deberá representar la calidad de vida de la sociedad...” (1973: 9), con lo que se reafirmaba el significado social de la empresa mercantil y la legitimación del ejercicio administrativo como su fundamento *objetivo*. Es decir, la elaboración de una idea para interpelar a los sujetos para un comportamiento práctico que permearía, en términos de Gaulejac (2005), prácticamente todos los espacios de la vida colectiva.

Cuando un cambio de este tipo se opera, entendemos que las posiciones del poder también se han desplazado y así sucumbieron muchos corporativos empresariales que hasta entonces dominaron la escena de los negocios y junto con ello se tuvo que emprender una nueva discursiva para dotar de legitimidad al nuevo modelo de acumulación y los gigantes empresariales que han sido los principales beneficiarios del esquema. Desde los núcleos de inteligibilidad que se situaban principalmente en la

Universidad de Chicago, los grupos victoriosos saben de la importancia de apropiarse de un orden discursivo, ya que “el discurso no es simplemente aquello que traduce luchas o sistemas de dominación, sino aquello por lo que, y por medio de lo cual se lucha, aquel poder del que quiere uno adueñarse” (Foucault, 2010: 15). Recordemos, además, que las formas que asume el discurso refieren a invenciones cuyas propiedades van a cambiar, a desplazarse, por lo que no se conservan en el espacio y tiempo hasta que son afectadas por los intereses del poder.

Luc Boltansky y Ève Chiapello (2002) publicaron originalmente en 1999 *Le Nouvel esprit du capitalisme*, donde a partir de la metáfora de ciudad, construyen un marco analítico guiado primero por la presentación de seis textos paradigmáticos representativos del *ethos* del capitalismo, de San Agustín, Bossuet, Hobbes, Rousseau, Smith y Saint-Simon, que corresponden a las primeras seis ciudades: la ciudad inspirada, la ciudad doméstica, la ciudad del renombre, la ciudad cívica, la ciudad mercantil y la ciudad industrial. La séptima ciudad es la ciudad por proyectos que representa el espíritu del capitalismo contemporáneo y para ello revisaron 50 textos paradigmáticos de gestión empresarial en Francia, que expresan el *ethos* del capitalismo de nuestros días.

El objetivo del texto de Boltansky y Chiapello, es presentar los cambios ideológicos que han acompañado a las transformaciones que el capitalismo ha experimentado, particularmente después del año crítico de 1968, en que el sistema fue sometido a severos cuestionamientos que se materializaron en motines, rebeliones y guerras civiles, así como múltiples manifestaciones de estudiantes, obreros, mujeres, negros y homosexuales a lo largo de Occidente, principalmente, que impulsaron una serie de modificaciones que han reorganizado al capitalismo, tal y como sucedió con la Revolución Francesa respecto de la industrial inglesa (es decir, el modelo de acumulación sustentado en la producción en masa-consumo en masa se agotó pero generó a su vez un ciclo de confrontaciones, inclusive físicas que propiciaron una nueva

discursiva). Esta reorganización ha estado acompañada de lo que los autores llaman una profunda transformación del discurso de gestión. El espíritu del capitalismo parte proponiendo una definición mínima de capitalismo: “exigencia de acumulación ilimitada de capital por medios formalmente pacíficos” (Chiapello y Boltansky, 2002: 35) que nos permite entender al discurso de gestión como un mecanismo histórico, que suministra un modelo persuasivo para organizar y entender procesos sociales insertos en la totalidad estructural.

Los autores asumen ideología no en tanto que la máscara con que se intenta encubrir la realidad, el espíritu es más bien el aparato justificatorio que el capitalismo utiliza para movilizar a los individuos en torno a su proyecto que mantiene y legitima el orden existente. El discurso gestor de raíz managerial se desplazó como forma ideológica dominante, que se autopresenta imbuido de objetividad a su fundamentación en la ciencia económica y la matemática, por tanto, ausente de argumentos ideológicos subjetivos, que le permiten invadir con justeza todos los terrenos de la vida colectiva. En la medida en que la ciencia económica se presenta como metodológicamente objetiva, y en tanto ciencia positiva, alejada de las influencias ideológicas y orientada a la búsqueda de la eficiencia, la eficacia y al servicio del bien común, la gestión se presume por tanto ideológicamente neutra, intrínsecamente positiva (la matematización de los fenómenos supone su *objetivación*) y ligada al orden de los fenómenos naturales. La ideología gestora se vuelve omnipresente filtrándose en el espíritu de los sujetos que la han naturalizado.

Para Gvishiani la gestión “es un problema social íntegro, complejo e históricamente concreto” (Gvishiani, 1974: 11) que, apoyado en la racionalidad instrumental, se articula, en términos de Boltansky y Chiapello, alrededor de dos condiciones básicas, la acumulación y la legitimación: por un lado, orientado a buscar métodos que potencien la extracción de beneficios y por otro, tiene una tonalidad moral, cuyo propósito es prescribir

la orientación que desea impulsar. Así los ganadores lo son por su propio mérito al igual que los perdedores, y el mercado se sitúa como el mecanismo garante para reconocerles ese estatus. Los ricos tienen iniciativa y han ascendido, como Carlos Trouyet, de boleros de calzado a grandes magnates. Los pobres por el contrario carecen de ese espíritu emprendedor y permanecerán en ese estado por su propia mediocridad frente a un entorno que, paradójicamente, está dominado por gigantes que les cierran los espacios para hundirlos en la precariedad.

En 1973, contemporáneo de lo que escribía Gvishiani en la Unión Soviética, Peter Druker señalaba que la tarea fundamental de la gestión (se entiende la gestión capitalista) consiste en movilizar la energía de las organizaciones mercantiles para el logro de sus metas, y en ese sentido la innovación empresarial se convertiría en la esencia misma de la dirección empresarial. Afirmaba:

no me cabe la menor duda que la innovación empresarial será tan importante para la dirección empresarial en el futuro como hoy es la función gerencial. Y quizá sea aún más importante en los años futuros. Sin embargo, a diferencia del siglo XIX, la innovación empresarial tendrá que llevarse a cabo, y en forma creciente, por y en las actuales instituciones, como son los negocios en marcha... Existen razones de sobra para suponer que las últimas décadas del siglo XX serán testigos de cambios tan rápidos como los que caracterizaron a los cincuenta años que transcurrieron entre 1864 y 1914 cuando la aparición de un nuevo invento traía consigo una nueva y gran industria, con nuevas y grandes empresas, lo que ocurría cada dos o tres años en promedio (Druker, 1973: 6).

Las innovaciones, desde la postura de Druker, tendrían que convertirse en una oportunidad de negocio lucrativo, pero a diferencia de lo ocurrido a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, tendrían un carácter social y multidisciplinario más acentuado, donde las organizaciones deben ser susceptibles de innovar con rapidez y de manera permanente y donde este cambio es un imperativo de continuidad.

Para Druker la gestión es una cultura y un sistema de valores y principios y es un medio por el cual la sociedad logra sus propios valores y que sus credos sean productivos... el puente de unión entre una civilización que rápidamente se hace mundial y una cultura que expresa diferencias en cuanto a tradiciones, valores creencias y legados como ciencia y disciplina de la humanidad, la dirección empresarial es tanto una declaración de principios que puede probarse y valorizarse objetivamente, como es un sistema de ideología y experiencia (Druker, 1973: 8).

Desde la postura de Gvishiani los hechos de la vida social no existen aislados, sino establecen múltiples relaciones. No existen los fenómenos sociales como pequeños hechos que se pueden tomar al margen del todo y sin conexión. En desacuerdo con posturas, como la arriba señalada de Peter Druker, para el autor soviético la gestión y el desarrollo tecnocientífico no existen como actividades aisladas, sino forman parte de una estructura más amplia que muestra una serie de peculiaridades, así también el desarrollo de la sociedad depende cada vez en mayor medida de la aplicación de los avances tecnocientíficos, “la elevación de la productividad del trabajo y el aumento cualitativo y cuantitativo de la producción depende hoy, ante todo, del progreso y la aplicación tecnológica de la ciencia, y no del número de trabajadores. Esta ley objetiva descubierta por Marx ha adquirido hoy una significación incomparablemente mayor, cuando la producción se basaba más que nada en la experiencia empírica transmitida directamente de generación en generación” (Gvishiani, 1974: 4).

La gestión en tanto ideología es un hecho histórico y en ese sentido se explica en la estructura social en que se inserta y no puede ser reducida a meras descripciones empíricas. Cuando Castells (2008) se refiere a las transformaciones operadas en el que llama nuevo paradigma tecnológico emergente en la última parte del siglo XX, se refiere a él como un hecho histórico que no se caracteriza por “el carácter central del conocimiento y la información, sino la aplicación de este conocimiento e información

a aparatos de generación de conocimiento y procesamiento de información/comunicación, en un círculo de retroalimentación acumulativo entre innovación y sus usos” (Castells, 2008: 58). Sostiene que los avances tecnológicos, en su caso, interactúan con otros procesos, no son un acontecimiento aislado, sino reflejan un entorno, una mentalidad económica para hacer de su producción una aplicación rentable. El objetivo de la innovación tecnológica y del aparato crecientemente grande destinado a los desarrollos tecnocientíficos apunta a la investigación ligada objetiva y materializable en artefactos novedosos que empujan a la gran industria a producir conocimientos susceptibles de ser aprovechados de manera renovadamente rentable.

La innovación es parte del discurso de gestión. La ciencia y la técnica, aunque presentadas en el discurso de la gestión como ideológicamente neutras, no lo son. La expansión de las actividades de investigación no apunta a la investigación independiente o fundamental, sino a la investigación y el desarrollo tecnocientífico ligado directamente al proceso de valorización de capital. En la llamada sociedad del conocimiento la empresa y en particular las grandes corporaciones se han manifestado como el espacio privilegiado para la generación y administración de nuevos conocimientos para el buen desempeño financiero y como condición de sobrevivencia en un mercado que se ha vuelto altamente dinámico, turbulento e impredecible. Dice Ramírez (2004: 51) que en la actualidad nos encontramos en una vorágine de eventos que posibilitan la emergencia de turbulencias de largo alcance, generadoras de inestabilidades que tienden a permanecer en el tiempo, generando nuevas secuencias, nuevos órdenes, nuevas correlaciones que modifican con gran velocidad la empresa y su entorno”, donde la innovación se ha revelado como una forma de adelantarse en el tiempo. La globalización ha conducido a las organizaciones a imprevistas necesidades de adaptación y modificación para integrarse al cambio global, donde la gestión y la innovación juegan un papel central.

Para Boltansky y Chiapello (2002: 53) el discurso de la gestión empresarial “constituye hoy la forma por excelencia en el que el espíritu del capitalismo se materializa y comparte”. El discurso de la gestión empresarial refiere a un mecanismo más complejo de lo que parece a primera vista, de múltiples conexiones con la realidad social, de suerte tal que el cuadro final que se presenta es una elaboración que incorpora distintas nociones ligadas originalmente a las propiedades simbólicas de las organizaciones, las empresariales en particular. La *libertad* es uno de los ejes rectores del discurso gestor: la libertad (de las grandes corporaciones) para librarse de las regulaciones que les impuso el modelo del Estado benefactor, que tanto detestan, la libertad de combatir al Estado benefactor, la libertad de mercado para imponer prácticas monopólicas, la libertad de contratar y despedir trabajadores, para fijar horarios y remuneraciones abusivos; ideas que se han naturalizado de manera acrítica incorporándose en el sentido común como señales de *libertad* individual, en un proceso que es asumido por los sujetos dominados que han devenido en auténticos defensores de ese ideario que como contraparte les ofrece una cruda realidad marcada por el trabajo no remunerado que se ha extendido en diversas formas de neoesclavitud (donde el salario por trabajar desaparece en favor de las retribuciones por parte de los clientes, como son las propinas o el uso de mano de obra infantil con retribuciones simbólicas o de plano la retención de mano de obra sin remuneración y contra su voluntad en espacios confinados), haciendo descansar la responsabilidad de los resultados empresariales en las metas que se les imponen a esos subalternos en relación con las ventas y cuota de clientes llegando, inclusive, a la ilusión discursiva de desplazar en la relación laboral al patrón, para instituir una nueva ecuación: trabajador-cliente.

La empresa, afirman Aubert y Gaulejac (1993: 60):

ocupa hoy el puesto que la escuela y la Iglesia detentaron en el pasado como transmisoras de unos determinados valores a la sociedad. De ella dimana un modelo de comportamiento y una manera de ser y de vivir articuladas sobre valores de acción, éxito, conquista y... excelencia.

La organización es originalmente la representación de la liberación del mito y la autoridad y los valores tradicionales, como lo alega Pfeffer (2000), a través del conocimiento y la razón. Los trabajos de Taylor y Weber mostraron a la empresa como el espacio privilegiado para el desarrollo de la lógica modernista y la razón instrumental, además de presentar a la gestión como un sujeto autónomo que se libera del conocimiento empírico, característico de las etapas previas a la modernidad, por medio del método de la ciencia, que señala el triunfo de la razón sobre la autoridad y los valores tradicionales. La organización capitalista se proclama, así, como un discurso liberado de posturas ideológicas y como una representación de la verdad frente a lo ambiguo, lo oscuro, la ideología y la tradición.

Para Boltansky y Chiapello “las justificaciones en términos del bien común deben apoyarse en espacios de cálculo locales para poder ser eficaces... y estas justificaciones deben suscitar disposiciones a la acción y proporcionar la seguridad de que las acciones emprendidas son moralmente aceptables” (Chiapello y Boltansky, 2002: 55). El espíritu del capitalismo debe proveer en términos históricamente variables elementos que tiendan a asegurar el compromiso con el proceso de acumulación y justificar en aras del bien común a la empresa capitalista, porque el capitalismo es sin duda la principal forma histórica organizadora de las prácticas colectivas que se encuentra absolutamente alejada de la esfera moral, en la medida que encuentra su finalidad en sí misma (la acumulación de capital, como fin en sí) sin apelar no ya a un bien común, sino a los intereses de un ser colectivo como pudiera ser el pueblo, o el Estado, o la clase social. “La justificación del capitalismo implica referencias a construcciones de otro orden del que se

desprenden exigencias completamente diferentes de las que impone la búsqueda de beneficios” (Boltansky y Chiapello, 2002: 61).

El discurso de la gestión empresarial tiene dos cometidos esenciales: suscitar la adhesión activa de los dominados y justificar los procesos de la empresa capitalista en busca de la eficiencia y la generación de beneficios de apropiación privada. La gestión empresarial es desde sus orígenes y hasta las cada vez más sofisticadas formas de organización reticular, una constante búsqueda de mecanismos de control del comportamiento humano conciliada con la eficiencia de los trabajadores. Originalmente centrada en el control de máquinas y hombres, la gestión ha desarrollado crecientemente mecanismos para controlar el conocimiento tácito de los trabajadores, el comportamiento de los consumidores, los mercados, y en algunos casos –como el de Televisa, Telmex, Cemex, Banamex, y muchos más en el caso mexicano– hasta los poderes públicos. Dominada por el pragmatismo, esa perspectiva utilitarista entiende que cada actor “busca maximizar sus utilidades, es decir optimizar la relación entre los resultados personales de su acción y los recursos que le invierte. La preocupación de utilidad es cómodamente concebible en un universo donde las preocupaciones de eficiencia y rentabilidad son constantes”, concluye Gaulejac (2005: 8).

La historia de los mecanismos de control está ligada a la demanda de los gerentes para enfrentar nuevos problemas de control, que en los tiempos que corren han desplazado las tradicionales formas burocráticas de control –como se ilustra muy bien en los casos de los modelos de calidad total, *just on time*, etc.– al autocontrol, como un supuesto ejercicio democrático de las empresas, lo cual les provee de una nueva forma de legitimidad.

REFLEXIONES FINALES

Desde las últimas décadas del siglo xx y los años que corren del XXI, nos ha tocado presenciar una serie de cambios históri-

cos, como el derrumbe del socialismo real y la expansión del capitalismo a nivel prácticamente mundial, donde se ha colocado en el centro de las disputas al mercado en un proceso lleno de contradicciones y conflictos.

Hoy estamos inmersos en una serie de cambios y reformulaciones entre los diversos espacios, actores humanos y no humanos –gobiernos, empresas, instituciones, trabajadores, consumidores, tecnología, etc.– que hasta hace unas décadas parecían imposibles. Seguramente en los años venideros habremos de observar muchas más consecuencias de esta revolución de fin y principio de milenios, que consolidó un modelo de acumulación que fue más allá de un simple proceso de homogeneización económica, política, social y cultural de la humanidad y que desde 2008 ha comenzado a mostrar signos críticos que comienzan a minar sus alcances. Es así como los principales promotores de la reformulación del modelo de acumulación han encabezado la salida reforzando sus posiciones tras fronteras que llaman seguras. Inglaterra se ha retirado de la Unión Europea en un proceso que parece interminable y que ya costó la cabeza a dos primeros ministros y también está el caso estadounidense bajo el régimen de Donald Trump, quien se mueve en torno de la restauración del dominio de ese país que está cada vez más en cuestión por la preponderancia china y el creciente poderío ruso. Si bien el discurso y la materialidad neoliberal alcanzaron todos los espacios de la vida colectiva global y lo han degradado casi todo en beneficio de las grandes corporaciones que han afectado el clima del globo, los niveles de vida de los sujetos, la cultura y formas de convivencia, privilegiando el individualismo a toda prueba (en abierta contradicción con un formato que la apertura y crecientes interrelaciones de diverso tipo: comerciales, interconexiones, virtualidad, etc.) por encima de todos los artefactos colectivos a los que ha degradado y convertido a los sujetos en consumidores como mecanismo de asimilación, diferenciación o exclusión (pobres, migrantes y formas muy diversas de segregación que parecieran anunciar el

retorno del fascismo) y desarrollando relaciones con la criminalidad rentable.

Sabemos hoy que los fenómenos sociales no son eternos ni autorreferenciales. La historia señala que lo que hoy vemos tiene un asidero en la forma en que los seres humanos se relacionan para producir. Nada cambia de la noche a la mañana y de igual manera nada se rompe o se diluye absolutamente de un plumazo, ciertas continuidades permanecen y ningún cambio es gratuito, además, siempre tiene costos y beneficios que se pagan y favorecen (o perjudican) de diferente manera y a los distintos actores sociales.

Los fenómenos organizacionales (administración y la gestión como categorías diferenciadas que conducen a la reproducción de lo concreto) de igual manera no son autorreferenciales, no se dan en el vacío, ni se explican exclusivamente por sus dinámicas internas, donde la totalidad representa un espacio en que se producen y reproducen distintos fenómenos, resultado de procesos históricos específicos muy complejos (tal y como acontece al interior de las organizaciones mismas). No hay nada aislado en este mundo, es por lo que recurrimos a la teoría de la historia como uno de los ejes fundamentales para la interpretación de los fenómenos que aquí hemos involucrado en una cadena de desarrollo y comparando, más que confrontándonos, con las posturas que se elaboran desde el funcionalismo y desde donde se han construido las elaboraciones del discurso administrativo. Y cuyos postulados muestran muchos huecos para comprender el devenir de los fenómenos.

La administración de las cavernas nunca existió, no pudo existir porque es una elaboración simbólica muy compleja que requiere de todo un bagaje histórico solamente para enunciarla. Es un hecho histórico vinculado con la emergencia de la modernidad y de manera señalada con las consecuencias de la Revolución Industrial en un trayecto que despunta con las primeras propuestas a mediados del siglo XIX y que se populariza con los

trabajos de influencia positiva de Federico Taylor. Fueron los postulados de Taylor y Ford los que dominaron la mayor parte del siglo xx dado que los productores enfocaron su atención al interior de los procesos de fabricación, en las innovaciones técnico-productivistas del trabajo y en la reducción los costos, más que en la naturaleza de los mercados y las necesidades de los consumidores. La ventaja competitiva de las empresas se centraba en las innovaciones tecnológicas y sus repercusiones en la productividad, en la disminución de costos o en los beneficios derivados del uso de patentes o exclusividades, situación que se empieza a modificar a mediados del siglo xx, al empezar a mostrar el modelo basado en la producción y consumo en masa (fordiano-tayloriano) signos de agotamiento.

Efectivamente, es a partir de la segunda mitad del siglo xx, tras el fin de la Segunda Guerra Mundial, particularmente en Estados Unidos, que la tendencia que dominó el pensamiento organizacional desde los primeros años de la centuria se empieza a modificar, como resultado de los problemas gerenciales para la administración de empresas que crecieron de manera espectacular (caso Ford, por ejemplo), lo que implicó un lento proceso de reconversión del modelo al neoliberalismo para potenciar su tasa de ganancia, ahora centrado en el mercado y el consumo, dirigiendo su atención a las innovaciones en torno a la variedad, estilo y presentación de los productos, el impulso de hábitos de consumo y la aplicación de nuevas tecnologías mercadológicas y de producción en una dialéctica innovación-obsolescencia. Estos cambios habrían de difundirse posteriormente a nivel mundial a través de las empresas transnacionales que promovieron estas variantes en los países periféricos –como México–, tal y como sucedió con las innovaciones en el terreno de la producción industrial.

Este desplazamiento hacia el consumo y las necesidades de los consumidores es comprensible en la medida en que los crecimientos en la productividad se empiezan a enfrentar con una limitante real: la capacidad de absorción del mercado. Si la de-

manda solvente está saturada por la producción de mercancías de un nivel determinado, la búsqueda de nuevos consumidores sólo podría darse con la disminución de los precios de venta, pero esta baja no tendría los resultados esperados a menos que no haya límites físicos a la absorción de mercancías en volúmenes crecientes, y que el aumento en la productividad del trabajo sea suficiente, de tal suerte que permita la disminución del precio sin afectar el nivel de ganancias.

Al estar el consumo supeditado a las necesidades del capital, los comerciantes sólo se interesan por aquella parte de la población que tiene los ingresos para consumir los bienes y/o servicios que se producen. No buscan satisfacer necesidades (deseos ilimitados desde necesidades básicas limitadas) en abstracto, sino las necesidades específicas de los segmentos de la población con un potencial económico susceptible de ser explotado como medio para realizar valor. El capital busca sólo a consumidores solventes.

La lentitud de la economía mundial ha producido tiempos difíciles para los consumidores y comerciantes. En todo el mundo la gente tiene muchísimas más necesidades que antes, pero en muchos lugares, la gente no tiene recursos para comprar los bienes que necesita. En resumidas cuentas, los mercados constan con personas con necesidades y con poder adquisitivo. En muchos casos éste no existe [...] La situación económica [...] es fuente de problemas y oportunidades para comerciantes. Algunas empresas están viendo cómo disminuye la demanda y no esperan grandes posibilidades para crecer. Sin embargo, otras están encontrando soluciones nuevas para los problemas (Kotler, 1996: 23).

Frente a esta situación, una parte creciente de los esfuerzos de innovación ha tendido a desarrollar productos y servicios de cada vez más fácil acceso. Con la adopción de esta estrategia orientada al consumo, más que a la producción, se buscó paliar la tendencia en el descenso de la tasa de ganancia en un mercado amenazado por el estancamiento y los aportes decrecientes relativos de la innovación en la tecnología de producción. Además,

debe considerarse que las empresas se desarrollan en un entorno de frágil competencia y se requiere mantener una demanda continua, creciente, y reiterada en plazos cada vez más cortos que produzca un máximo de ganancias, las que no están necesariamente aseguradas por el crecimiento poblacional, como de alguna manera se sospechó desde el fordismo, señaladamente.

Para abordar esos desafíos las empresas se vieron forzadas a desarrollar nuevas tecnologías (o desaparecer o integrarse a mercados marginales) y estrategias de mercado, como el lanzamiento de productos nuevos que envejezcan a los que están a punto de saturar el mercado, el acortamiento de los periodos de vida y satisfacción de los productos, el reemplazo de aquellos productos por otros nuevos y más sofisticados que posean un atractivo de venta mayor, aunque sirvan exactamente para lo mismo; es una necesidad para acelerar la valorización del capital y crear nuevas oportunidades de inversión rentable para la masa creciente de ganancias. El valor de uso para los consumidores, en este sentido, no es necesariamente más grande y hasta puede que sea menor y mucho más costoso, eso sí.

Junto con este fenómeno se desarrollan nuevas tecnologías, orientadas a innovar en el terreno de los productos y la realización de éstos en el mercado. La mercadotecnia viene a representar para las empresas una respuesta que cada día cobra mayor importancia en la aceleración del consumo y por ende en la rotación del capital para crear nuevas oportunidades comerciales de inversión rentable para el capital. Estas tecnologías fueron utilizadas primero en Estados Unidos y posteriormente habrían de difundirse en prácticamente todo el globo.

Basadas en la aplicación de estas tecnologías mercadológicas, las empresas norteamericanas fabricantes de electrodomésticos, por ejemplo, diversificaron su producción y pasaron de producir aquellos enormes refrigeradores de color blanco y tamaño estándar, a una amplia gama de aparatos en diversos tamaños, precios y colores, obteniendo un mayor atractivo que les permitió acce-

der a segmentos del mercado hasta entonces marginados por su poder de compra o bien por razones distintas como el espacio disponible en casa. Estas acciones promovidas por los empresarios tuvieron impacto social en los estilos de vida y en los gustos de los consumidores. El mundo era hasta principios de los años sesenta en blanco y negro: los refrigeradores eran todos blancos, las sábanas blancas, la televisión se veía en blanco y negro y hasta la ropa interior era blanca y todos los teléfonos eran negros.

El problema original de las organizaciones para enfrentar la saturación de los mercados locales, la tendencia decreciente de los aportes derivados de las innovaciones tecnológicas y la consecuente tendencia en el descenso de la tasa de ganancia llevó a los gobiernos, principalmente de Estados Unidos y la Gran Bretaña, conjuntamente con las grandes corporaciones, a buscar, primero, nuevos horizontes más allá de su fronteras (abatimiento de fronteras y libre comercio) y conjuntamente el impulso de un desarrollo tecno-científico sin paralelo, constituyendo una nueva dinámica de dimensiones globales.

De acuerdo con Ramírez, “en lo medular, las consecuencias de la globalización implican el surgimiento o fortalecimiento de tendencias y determinaciones objetivas que están modificando en forma esencial el conjunto de procesos, normas, estructuras e instituciones por medio de las cuales se desarrollan las actividades económicas a escala mundial” (Ramírez, 2004: 25).

A mediados de los años ochenta del siglo pasado, y como producto de las necesidades de reestructuración del capitalismo mundial se empezaron a producir una serie de fenómenos en distintas dimensiones de la realidad. Tres hechos relevantes ocurren de manera articulada: el derrumbe del socialismo real con la desaparición de la Unión Soviética y la recomposición de los Estados de detrás de la cortina de hierro; la imposición de la concepción (modelo) neoliberal y la economía de mercado a nivel prácticamente planetario (la globalización); y un desarrollo tecnológico sin precedentes, particularmente en el terreno de la cibernética, las co-

municaciones y la información que se vinculan al desarrollo de nuevos productos y/o servicios. Estos fenómenos representan sin duda un quiebre histórico, en términos de Mires (1996: 10) “un quiebre histórico profundo, una revolución”, pero las revoluciones tampoco son eternas y hoy estamos entrando a una nueva fase de ese proceso donde lo que persistirá, sin duda, serán las grandes corporaciones beneficiándose por todo y a costa de todo.

La revolución es económica en el epicentro, pero multidimensional en sus ondas expansivas, pues es a la par tecnológica, política, social y cultural, lo que implicó la construcción de un nuevo contexto social y también una nueva forma de ver y entender la realidad. Con los cambios operados en el esquema de acumulación brotó un nuevo espíritu del capitalismo, que privilegia a la gestión como el mecanismo para la comprensión y estructuración de la vida humana. La construcción de un aparato justificatorio ajustado a las necesidades concretas adoptadas por la acumulación de capital, ha incorporado elementos que no se encuentran en el interior del mismo proceso, con el propósito de suscitar el asentimiento colectivo alrededor del nuevo esquema de acumulación. Muchos factores diferentes interactúan entre sí, dando lugar a la emergencia de una nueva realidad, para entender la historia y la imposición de un nuevo modelo de acumulación con dimensiones planetarias que opera en tiempo real, prácticamente.

Las revoluciones son procesos históricos, es decir son fenómenos de largo y complejo aliento, que tienen incontables resortes y manifestaciones, muchas de las cuales no podemos comprender con facilidad y otras más parecieran caer en el terreno del sinsentido. Estos procesos han generado distintas posturas: para algunos el cambio social, cultural, económico, está acompañado de una sensación de inseguridad que viene de fuera y escapa al control de los individuos, y hasta de los gobiernos nacionales: para otros ha significado la posibilidad de igualación, de oportunidades mercantiles que generan los cambios, de apertura, etcétera.

En términos de Mires (1996: 14), la revolución, en particular la microelectrónica, designa “una serie de cambios que han tenido lugar en procesos de producción y trabajo y debe entenderse solamente como una proposición para designar un conjunto de hechos, datos y signos”. Y agrega que se trata de un modo “basado en un conjunto tecnológico específico que impone su lógica y sus ritmos al contexto social de donde se originó. Que organiza y regula las relaciones de producción y de trabajo, pautas de consumo, e incluso el estilo cultural predominante de vida” (1996: 17).

En el marco de la globalización se han operado una serie de cambios en el terreno de la cultura, de la ideología, de la resignificación de lo social, que han tenido un impacto determinante en el surgimiento y desarrollo de distintos fenómenos, como el de un mercado dirigido específicamente al segmento homosexual. Los esquemas culturales se han modificado en un proceso de cambios más o menos gradual que ha suministrado un nuevo modelo para la organización de procesos sociales y psicológicos. Los patrones simbólicos están produciendo realidades emergentes y nuevas situaciones que entran en juego con los esquemas que guían las interacciones.

Uno de los cambios en esos patrones simbólicos es el que se ha edificado en torno a la gestión como la forma ideológica dominante, donde la cultura de la empresa, la innovación, la productividad y la competencia han alcanzado a la política, a la cultura, al Estado, a la sociedad entera, desdoblándose en prácticamente todos los espacios de la vida social, y llegan a diversas manifestaciones de la individualidad, donde el realismo gestor managerial se ha impuesto para organizar y articular el mundo común.

Para Aubert y Gaulejac (1993), hoy todo se gestiona y la función principal de la gestión es producir organización (organización de procesos sociales y del fenómeno organizacional en sí mismo). Los cambios que se han operado en la sociedad actual, derivados del modelo globalizador, han impactado definitiva-

mente al mundo empresarial y ello se ha expresado en una serie de mutaciones:

Mutaciones sociales, como las que se derivan del empleo (los enormes contingentes de desempleados y la tercerización de la economía).

Mutaciones tecnológicas, con una revolución en el terreno de las tecnologías de la información y el conocimiento que han significado nuevas relaciones entre los seres humanos, las máquinas y su entorno.

Mutaciones culturales, donde se han transformado las costumbres, los estilos de vida y el sistema de valores.

Mutaciones económicas, que tienen que ver con la capacidad de las organizaciones de adaptarse a los cambios de un entorno turbulento.

La gestión se instaura, así, como el instrumento de organización de la vida colectiva y al mismo tiempo en la ideología dominante, que irrumpe con el desarrollo de una cultura de empresa, donde “la gestión se transforma en un modelo de referencia mezcla de pragmatismo e idealismo. Se presenta como una tercera vía superadora de la arcaica concepción de enfrentamiento perpetuo entre patrones-trabajadores, amos-explotados” (Aubert y Gaulejac, 1993: 30).

La gestión y el pensamiento managerial implican la construcción de un sistema de interpretación del mundo, e involucran por ello una serie de valores, un sistema de creencias, lo cual implica una forma de construir empresa y de cómo éstas influyen sobre la totalidad social. De tal manera la empresa se afirma “como un elemento central de la producción de la sociedad... como generador de identidad” (Aubert y Gaulejac, 1993: 33), donde las

empresas producen sus reglas del juego y tienden a imponerlas al colectivo social.

“Esta nueva forma de gobernar el comportamiento humano se apoya en el desarrollo de una cultura de empresa a base de mitos y símbolos, una escala de valores común a todos y la puesta en práctica de proyectos comunes en la empresa, aglutinantes de energía de todos bajo la bandera de un desafío o una aventura” (Aubert y Gaulejac, 1993: 40).

La gestión y los valores de la cultura managerial han permeado a todo el tejido social, y de acuerdo con Aubert y Gaulejac tienen como propósito construir organización, lo que implica encaminar los esfuerzos colectivos al logro de determinados fines que no son en modo alguno neutros: una sociedad encaminada a la eficiencia económica y la rentabilidad financiera. Estamos sin duda frente a una nueva forma de organización social atravesada por relaciones de poder, donde la gestión (el managerismo) es la expresión de relaciones de poder construidas al interior del colectivo social, aunque cubierta (o encubierta) en el discurso de la objetividad basada en el cálculo racional, la matematización de la elección, lo que confiere por este solo hecho cierto rango de cientificidad; y donde el ideal es presentado como algo “natural”, como *lógico*.

La única inquietud parece ser la optimización de la relación utilidad-volumen-costos, reduciendo las preocupaciones colectivas a un universo de eficiencia y rentabilidad, como constantes y donde sólo lo que aporta tiene sentido. Se convierte así la gestión en la ciencia del capitalismo, donde todas las pulsiones sociales son encaminadas o transformadas a la lógica del capital.

Refiriéndose a la revolución tecnológica de los últimos años, Castells (1999) afirma que un ingrediente crucial de este desarrollo ha sido la liga que se estableció entre los desarrollos y la aplicación comercial y la fuerza cultural del modelo empresarial que ha provocado una aceleración en la difusión de la innovación y en la innovación misma, que no implica la búsqueda de la

tecnología por sí misma, “o por el aumento de la productividad para que mejore la humanidad. Se comportan en un contexto histórico dado, dentro de las reglas de un sistema económico que en última instancia recompensará o sancionará su conducta. Las empresas no son motivadas por la productividad, sino por la rentabilidad” (Pfeffer, 2000: 107).

La sociedad ha cambiado en los últimos años, y de acuerdo con Castells estos cambios no se explican por sí mismos, sino están vinculados a las transformaciones que se han operado en la totalidad estructurada. Así también los cambios que se han operado en el mundo empresarial, donde la gestión, señalan Aubert y Gaulejac (1993: 26):

es una respuesta a esas mutaciones. Propone una serie de prácticas, de valores, de recetas que aparecieron en un primer momento en la empresa privada (sectores de tecnología de punta) y se extendieron rápidamente a todo el tejido social. Es a la vez la respuesta y la consecuencia de los conflictos y contradicciones que genera la posmodernidad.

El problema de la administración, definida por Chanlat (1998: 37) como un conjunto de prácticas y actividades fundadas en cierto número de principios que apuntan a una finalidad: la consecución de la eficiencia económica ha sido ampliamente trabajado en función de la eficiencia empresarial. Creada como un tipo de actividad específica por los ingenieros, en cualquier empresa la dirección empresarial es una parte integrante del complejo mecanismo de eficientización del proceso productivo, que se ha manifestado en su incesante crecimiento dentro del fenómeno organizacional, pero también como expresión histórica ligada al desarrollo del capitalismo. Hoy en día la gestión en el sentido amplio que involucra como sustento a la administración, ha rebasado los marcos del proceso de producción para insertarse más allá del ámbito organizacional, a escala de la totalidad social, en fórmulas, de acuerdo con Gaulejac, de expresión del imaginario social.

Presentada por algunos como un conjunto de técnicas (lo que corresponde a la administración más bien), la gestión, modelo de la acción racional dominado por el actuar hacia la consecución de un objetivo, se ha vuelto

Ideología dominante de nuestro tiempo, ideología difícil de combatir en tanto se presenta como pragmática, por tanto, a-ideológica, fundada sobre la eficacia de la acción más que sobre la pertinencia de las ideas. Esta ideología es hoy mundial. La gestión se vuelve un “metalenguaje” que influye fuertemente las representaciones de los dirigentes, de ejecutivos, de los empleados de empresas privadas, pero igualmente de aquellos de las instituciones públicas, de las administraciones y del mundo político (Gaulejac, 2005: 1).

Convertida en representación y fuente de significaciones, la gestión se ha transformado en un hecho decisivo de orientación cultural y pragmática, llena de autoridad, que dan sentido al orden social. La gestión está impregnada de una cultura empresarial, y por tanto ajustada a las formas concretas de acumulación, que busca movilizar alrededor de su proyecto a la formación social, incorporándolos debido a sus propios fines. Es la justificación que suscita la disposición a la acción y la seguridad de que las acciones, en términos de Boltansky y Chiapello, son moralmente aceptables. La gestión (el *management*) “conlleva una cultura empresarial, un proyecto, unos valores, en fin, una ética determinada que será plataforma común” (Aubert y Gaulejac, 1993: 23) para el mundo posmoderno.

Dice Geertz (1999: 189) que los sistemas simbólicos son fuente extrínseca:

de información en virtud de las cuales puede estructurarse la vida humana, son mecanismos extra personales para percibir, comprender, juzgar y manipular al mundo. Los esquemas culturales religiosos, filosóficos, estéticos, científicos ideológicos –son “programas”– suministran un patrón o modelo para organizar procesos sociales y psico-

lógicos, así como sistemas genéticos proveen un correspondiente modelo de organización de procesos orgánicos.

La gestión, una disciplina sin un cuerpo de conocimientos propio, pues es la suma de partes de distintas ciencias dedicadas a la labor administrativa, se define por su fin práctico que hace funcionar a la empresa y ha adquirido el carácter de ideología, donde sus recursos, herramientas y técnicas proveen cierta visión del mundo del tipo particular que descubren las condiciones de un orden superior de organización. Movida entre una *ciencia* proveedora de métodos para la eficiencia organizacional y legitimadora con un carácter ideológico dominante, la gestión se funda para ello en diferentes elementos, que Gaulejac (2005) analiza y describe en cuatro paradigmas que le dan fundamento: paradigma objetivista, paradigma funcionalista, paradigma experimental y paradigma utilitarista.

La gestión adquiere categoría de ideología *neutra*, en la medida en que sus reflexiones son objeto de medición, en un proceso de objetivación que se sustenta en las matemáticas y la aplicación del método de la ciencia. En el mundo del hombre económico todo es susceptible de ser medido y las decisiones son producto del método y el cálculo racional, donde se puede evidenciar, en función de la característica medible, la mejor opción que excluye así del análisis todo factor que se considere irracional, en tanto no es sujeto de medición. Por ello la gestión es científica, objetiva e ideológicamente neutra que se instaura, así como el instrumento de organización de la vida colectiva y al mismo tiempo en la ideología dominante. Hoy todo se gestiona. Irrumpe con el desarrollo de una cultura de empresa, donde “la gestión se transforma en un modelo de referencia mezcla de pragmatismo e idealismo. Se presenta como una tercera vía superadora de la arcaica concepción de enfrentamiento perpetuo entre patrones-trabajadores, amos-explotados” (Aubert y Gaulejac, 1993: 30).

La gestión y el pensamiento managerial implican la construcción de un sistema de interpretación del mundo, e involucra por ellos una serie de valores, un sistema de creencias con los cuales modelarlo y entenderlo, lo cual implica una forma de construir empresa y de cómo éstas influyen sobre la totalidad social.

La empresa se afirma así, “como un elemento central de la producción de la sociedad... como generador de identidad” (Aubert y Gaulejac, 1993: 33), donde las empresas producen sus reglas del juego y tienden a imponerlas al colectivo social...

esta nueva forma de gobernar el comportamiento humano se apoya en el desarrollo de una cultura de empresa a base de mitos y símbolos, una escala de valores común a todos y la puesta en práctica de proyectos comunes en la empresa, aglutinantes de energía de todos bajo la bandera de un desafío o una aventura (Aubert y Gaulejac, 1993: 40).

La gestión y los valores de la cultura managerial han permeado a todo el tejido social, y de acuerdo con Aubert y Gaulejac tiene como propósito construir organización, lo que implica encaminar los esfuerzos colectivos al logro de determinados fines que no son en modo alguno neutrales: una sociedad encaminada a la eficiencia económica y la rentabilidad del capital. Estamos sin duda frente a una nueva forma de organización social atravesada evidentemente por relaciones de poder. El managerismo gestor condensa las relaciones de poder construidas al interior del colectivo social, aunque *con la piel de la oveja* de la objetividad basada en el cálculo racional, la matematización de la elección, lo que confiere, por ese solo hecho, un rango superior, de científico; y donde el ideal es presentado como lo lógico, y transhistórico.

Metida a empujones a la ciencia y métodos de la naturaleza por los ingenieros, la administración como sustrato de la gestión es concebida como un espacio para la experimentación y la causalidad que la inscribe en la lógica de la predictibilidad. La administración se construyó originalmente desde el paradigma positivo que enmarcó el surgimiento de las primeras posturas elaboradas

por los ingenieros para la conducción de las empresas. Así, la administración fue entendida como una actividad con posibilidades científicas que era necesario diferenciar al interior del proceso de producción y de las estructuras que se edifican en torno a él, como una especialidad (detrás de lo que esconden una serie de valores discursivos que inhiben la posibilidad de que *cualquiera* pueda conducir un organismo de ese tipo, naturalizando el dominio de la jerarquía). La posibilidad experimental, característica del método de la ciencia natural, habría de proveer los fundamentos científicos de la administración en su camino a la perfección, lo que finalmente no ha sucedido, pese a la persistencia contemporánea de los nuevos taumaturgos de la *ciencia administrativa* que se la pasan buscando y rebuscando (lo rebuscado, lo atildado, lo afectado, lo falso, lo ficticio), pues hay que ubicar que los hechos sociales no corresponden a los fenómenos de que se ocupan las ciencias de la naturaleza pues poseen unos y otros texturas muy diferentes.

BIBLIOGRAFÍA

- ALTHUSSER, L. (1978). *Ideología y aparatos ideológicos del Estado*. Medellín: Editorial PEPE.
- ANSOFF, Igor (1983). *El planteamiento estratégico*. México: Trillas.
- ALVESSON M. y S. Deetz (1999). "Critical theory and postmodernism: approaches to organizational studies". En Clegg y Hardy (eds.), *Studinn Organization. Teory & metod*. Londres: Sage Publications, pp. 191-216.
- ALVESSON, M. y D. Kerreman (2000). "Varieties of Discourse: On the Study of Organizations through Discourse Analysis". *Human relations*, 53(9): 1125-1149. Londres: Sage Publications.
- AUBERT, Nicole y V. de Gaulejac (1993). *El coste de la excelencia*. Barcelona: Paidós Contextos.

- BOLTANSKY, Luc y Ève Chapello (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- BROOM, H. y J. Longenecker (1993). *Administración de negocios*. México: CECSA.
- CASTELLS, M. (1999). *La era de la información*, (1). México: Siglo XXI.
- CLEGG, S. (1990). *Modern organizations: organizations studies in the postmodern world*. Londres: Sage Publications.
- CLEGG, S. y Cynthia Haydy (1996). "Organizations, organization, and organizing". En Clegg, S., C. Hardy, W. R. Nord. *Hand Book of Organizations Studies*, 1-28. Londres: Sage Publications.
- CHANLAT, Jean F. (1998). *Sciences sociales et management plaider pour une anthropologie générale*. París: Le press de L'université Laval.
- DRUCKER, P. (1974). "Las nuevas plantillas para las organizaciones de hoy". *Biblioteca Harvard de Administración de Empresas*, fascículo 41. México: Publicaciones Ejecutivas de México S. A.
- (1973). "La nueva función de la dirección empresarial". *Biblioteca Harvard de Administración de Empresas*, fascículo 20. México: Publicaciones Ejecutivas de México S. A.
- ETZIONI, A. y E. Etzioni (1995). *Los cambios sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- FOUCAULT, M. (2007). *Las palabras y las cosas*. México: Siglo XXI Editores.
- (1980). *La microfísica del poder*. Madrid: Ediciones De.
- (2010). *El orden del discurso*. México: Tusquets Editores.
- (1975). *Vigilar y castigar*. México: Siglo XXI Editores.
- GAULEJAC, J. F. (2005). *Crítica de los fundamentos de la gestión*. MIMEO.
- GOULDNER, A. (1979). *La crisis de la sociología occidental*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

- GVISHIANI, D. (1976). *Organización y gestión*. México: Ediciones de Cultura Popular.
- IBARRA Y MONTANO (1989). *Teoría de la organización: fundamentos y controversias*. México: UAM Iztapalapa.
- KAST, F. y J. Rosenzweig (1994). *Administración en las organizaciones. Un enfoque de sistemas y contingencias*. México: Prentice Hall.
- KNIGHTS, D y M. Alvesson (1989). “Estrategia corporativa, organizaciones y subjetividad crítica”. *Antología UAM-I*, Coordinación de posgrado. Trad. Mónica Portnoy.
- KOTLER, P. (2000). *El Marketing según Kotler*. Buenos Aires: Paidós.
- KOTLER, P. y Gary Armstrong (1996). *Mercadotecnia*. México: Prentice Hall.
- LAMAS, Marta (2007). “El género es cultura”. Conferencia presentada en el v Campus Euroamericano de Cooperación Cultural. Almada, Portugal.
- LEVITT, T. (1972). “Miopía de la mercadotecnia”. *Biblioteca Harvard de Administración de Empresas*, fascículo 2. México: Publicaciones Ejecutivas de México S. A.
- MAGGINSON, Mosley y Pietri (1990). *Administración, conceptos y aplicaciones*. México: CECSA.
- MERTON, Robert K. (1975). *Teoría y estructura sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- MIRES, Fernando (1996). *La revolución que nadie soñó o la otra posmodernidad*. Caracas: Nueva Sociedad.
- MONTAÑO, L. (coord.) (2004). *Estudios organizacionales en México. Cambio, poder e identidad*. México: UAM Iztapalapa, U de O, Miguel Ángel Porrúa.
- PFEFFER, J. (2000). *Nuevos rumbos de la teoría de la organización, problemas y posibilidades*. México: Oxford University Press.

- RAMÍREZ FAÚNDEZ, J. y G. Ramírez (2004). *Hacia un paradigma de la previsión para la Empresa Global*. México: U de O.
- REED, M. (1993). "Organizations and modernity: continuity and disconiuty in organization theory". En Hasard, J. y M. Parker, *Postmodernism and organization*, 163-182. Londres: Sage.
- SCHVARSTEIN, L. (1998). *Diseño de organizaciones, tensiones y paradojas*. Buenos Aires: Paidós.
- VAN DIJK, T. (2009). *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa.
- WITTIG, M. (2006). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Madrid: Egales.
- ZELEZNIK, A. (1972). "Poder y política en la vida de las organizaciones". *Biblioteca Harvard de Administración de Empresas*, fascículo 56. México: Publicaciones Ejecutivas de México S. A.