

Pistas

sobre el Estatuto Epistemológico de la Gerencia

En la sociedad industrial la gerencia o *management* se ha teorizado desde la corriente estructural funcionalista de las ciencias sociales, que parte de una concepción que se centra en una visión evolucionista, según la cual la sociedad es un ser vivo con exigencias orgánicas para mantenerse y sobrevivir. Tales exigencias conllevan a definir y cumplir funciones para el mantenimiento de la estabilidad del cuerpo social; que se lograría a través de la satisfacción de las necesidades sociales básicas, también denominadas prerrequisitos funcionales. Los principales creadores del estructural funcionalismo Emilio Durkheim (1982) y Talcott Parsons (1951), abordaron lo real con una idea etnocentrista alrededor de las *sociedades avanzadas*, como portadoras de una racionalidad que evade el conflicto y privilegia el equilibrio entre individuos e instituciones. Por lo tanto, su interpretación sociológica parte de un modo de explicación teleológico, que antepone las relaciones funcionales existentes y se opone al cambio, porque su finalidad es contribuir con el mantenimiento del orden social capitalista.

Una lectura desde la perspectiva del *social system parsoniano* (Parsons (1951), conlleva a considerar la gerencia como una disciplina encaminada a la operacionalización de los llamados prerrequisitos funcionales, relacionados con las necesidades sociales que se tienen que satisfacer para que sobreviva el sistema. Así, el *management* se convierte en un mecanismo de control para que las empresas logren las respuestas satisfactorias de los cuatro imperativos ampliamente desarrollado por Parsons (1951), a saber:

- ▶ Adaptación, para la superación de las condiciones situacionales.
- ▶ Capacidad, para alcanzar las metas.
- ▶ Integración, para lograr una interacción coherente.
- ▶ Latencia, para mantener la motivación de los individuos.

Imperativos que están discursivamente declarados en roles y valores para legitimar el sistema social con la acción de las instituciones que ejercen una hegemonía preestablecida. El equilibrio funcional se logra a través de una imposición de intereses materializada en los pactos entre los integrantes de las clases sociales que dominan el capital y los medios de producción, y por ende diseñan la esfera sociopolítica para ejercer el poder real en el sistema. En términos de Parsons (1951): “[...] *las pautas de orientación de valor que se adquieren debe ser en una considerable proporción una función de la estructura fundamental de los roles y los valores predominantes del sistema social*” (p.227).

En la sociedad capitalista, el rol y los valores de la gerencia, responden a una necesidad de control de los trabajadores en las actividades productivas, para lograr los más elevados niveles de plusvalía, conceptualizada por el marxismo, como el valor del trabajo del que se apropia el dueño de los medios de producción, despojando al verdadero productor, que es el propio trabajador, del resultado de su esfuerzo:

Todo aumento de la productividad del trabajo que supera aquel nivel mínimo, crea la posibilidad de un pequeño excedente, y desde el momento que existe un sobrante de productos, que dos brazos rinden más de lo que requiere su propia manutención, aparece la posibilidad de lucha por la distribución de este superávit. [...] En tal circunstancia, el trabajo de los obreros se descompone en dos partes. Una parte sigue efectuándose para proveer el sostén de los propios productores; lo denominaremos trabajo necesario. Otra parte sirve para mantener a la clase dominante; lo llamaremos el trabajo sobrante (Mandel, s.f./s.p.).

Por ello, los imperativos funcionales en la empresa hay que discutirlos en el nivel epistemológico, para desentrañar los atributos que le incorpora Max Weber (1969; en Ritzer, 2002)¹, quien se convirtió en el teórico más profundo del capitalismo heterodoxo al formular la categoría *Tipo Ideal*, que sustenta al modelo de la burocracia moderna con un sistema de tres tipos de autoridad; tradicional, carismático y racional-legal.

Dice Weber (1969):

Sólo en el mundo moderno occidental se había desarrollado el sistema de autoridad racional-legal, y sólo en este podía encontrarse el desarrollo pleno de la burocracia moderna. El resto del mundo seguía dominado por los sistemas carismático o tradicional, que generalmente impedían el desarrollo de un sistema de autoridad racional-legal y de las burocracias modernas (En Ritzer, 2002:37).

En tal planteamiento queda plenamente expresado el carácter etnocéntrico de su modelo; con un sesgo hacia la racionalidad pensada desde occidente y para occidente. Y en sus empresas, desde donde precisamente surgió la categoría *Tipo Ideal*, con los atributos de la élite que encarna la racionalidad weberiana, la cual está claramente orientada por la eficiencia técnica y la rentabilidad, de la empresa capitalista dirigida por la burocracia con normas y medios de la gerencia. Además, basada en el sistema de autoridad para controlar a los miembros de la organización, con un modelo normativo que se supone imparcial, pero en el que subyace la lógica de la dominación *legitimada* por la teleología del marco teórico estructural – funcionalista. Modelo identificado con la sociología dominante en Norte América y otros países occidentales de alto desarrollo industrial, como lo apunta O'Quist (1989).

La concreción de ese pensamiento en el campo que se institucionalizó bajo el término *Gerencia* comienza en las primeras décadas del siglo XX, como un ejercicio pragmático, para tratar de *racionalizar* la explotación del trabajador como una condición inmanente del modelo productivo capitalista. En términos weberianos, se trata de la administración de las organizaciones, a través de tres cuestiones básicas:

1. *Interés por los gerentes como agrupamiento social de la élite.*
2. *El carácter de las relaciones sociales internas de las jerarquías directivas en las empresas.*
3. *La gerencia como proceso con funciones de control tanto técnicas como sociales (Romero, 2007:162).*

La gerencia ha sido un tema central de análisis en la empresa capitalista, por su interés fundamental en mantener la coherencia de los líderes en los altos cargos y su adscripción a los estratos superiores de la estructura de clases de la sociedad, de acuerdo con el papel de élite que les corresponde en el mercado laboral. También en sintonía con la división del trabajo que los coloca en los niveles estratégicos de las organizaciones, donde poseen cierta independencia relativa en el ejercicio de su trabajo. Así los gerentes ocupan una especie de nivel jerárquico, que los sitúa en la esfera de las capas dominantes de la estructura sociopolítica, en el manejo de las funciones de producción, acumulación y distribución del capital.

Una lectura opuesta a la que realiza el estructural funcionalismo, se podría intentar desde la Teoría de la Acción Comunicativa que, como opción epistemológica, surge en la teoría crítica de la Escuela de Frankfurt con Jurgen Habermas (1987). Enfoque que, a partir de una reflexión marxista no ortodoxa, propone entender el naufragio moral del capitalismo, en primer lugar, por la deshumanización que éste provoca al colocarse en función de la razón instrumental con una visión productivista, que niega el carácter social de la ciencia y la tecnología, con una pretendida neutralidad del saber. En segundo lugar, por un positivismo que se le vincula con una hipervalorización del método empírico-analítico, y con una falaz idea de la objetividad del conocimiento científico. Habermas (1987), propone una racionalidad discursiva, en la que basa la acción comunicativa dotada de sentido por lo vivido, que discurre en la intersubjetividad de los actores, con diversidad de saberes.

La acción comunicativa, se constituye en un paradigma humanista, en el cual el ser social reconstruye permanente su modo de vida, haciendo uso libre de la ciencia. En este sentido, McCarthy (1978), al profundizar el planteamiento, cuestiona la forma como se produce conocimiento desde el positivismo y, por oposición, llega a una reflexión teórica según la cual el diálogo emerge en condiciones plenas de libertad. En esos términos, la idea de una ciencia neutral, apolítica, basada en una rígida separación de los hechos y valores es insostenible, puesto que las cuestiones sobre la verdad están intrincadamente ligadas a los problemas políticos de libertad de comunicarse e intercambiar ideas.

Como sostiene Romero (2007), esta preeminencia del factor humano pasa a ser el centro en la hermenéutica, considerada como teoría y método de la interpretación de la acción humana dotada de sentido. Toda acción humana está comprendida en una totalidad histórico – social, esto hace alusión a la concepción del mundo de la sociedad que la contiene. En otras palabras, el ser humano produce conocimientos y reconstruye la realidad a partir de su posición particular, la cual resulta de múltiples simbologías y determinaciones ideológicas. Toda acción humana, incluida la producción de los conocimientos relacionados con la gerencia, requiere de un empalme con su matriz epistemológica, la cual fue desarrollada por Bachelard (1976), y se refiere al origen de los conocimientos, partiendo de la raíz filosófica de donde provienen, o sea, cómo éstos se han construidos en términos de la llamada teoría del conocimiento que contiene lo ético, lo científico y lo social.

La gerencia analizada como cualquier acción humana está condicionada por *estructuras de diversos tipos* Mannheim, (1966), lo cual supone una postura radicalmente antipositivista que enmarca su objeto de estudio en los términos hermenéuticos, para superar los obstáculos epistemológicos, Bachelard (1976) Tales obstáculos impiden la apropiación del conocimiento de lo real y se producen cuando se coloca la experiencia por encima del sentido crítico, o cuando se incurre en el exceso de generalización, o el traslado mecánico del método de las ciencias naturales para la comprensión de la sociedad. En definitiva, los obstáculos epistemológicos limitan a la gerencia y le impiden apropiarse de una perspectiva de verdadero espíritu humano. A lo cual se suma el relativo éxito que ha mantenido el pragmatismo empresarial, que funciona bajo la canonización de una ciencia administrativa que se rige por la teleología productivista del capitalismo, según la cual esta ciencia siempre tiene su finalidad preestablecida, para resolver los problemas de la producción vinculados a la acumulación de capital, por lo tanto niega de plano la dirección del trabajo dentro de una visión social, de beneficios compartidos y de participación colectiva de los trabajadores en la empresa.

La Teoría de la Acción Comunicativa constituye una de las principales opciones científicas para comprender el carácter de clase de los supuestos teórico - metodológicos de la gerencia como constructo que fue incorporado por Weber para racionalizar el desempeño de una acción derivada y recurrente de la burocracia. La gerencia, asociada a la burocracia, se presenta como un modelo paradigmático cuya función es la aplicación de una lógica empresarial que está fuertemente orientada a favorecer el capital, en contra del trabajo humano.

Emparentada con los postulados de la teoría de la Acción Comunicativa, se encuentra la Teoría Crítica de la Gerencia [TCG] (Alvesson y Willmott, 1999), que incorpora una interpretación hermenéutica para aproximarse al funcionamiento de las organizaciones, partiendo de las representaciones simbólicas que rompen con la rigidez que ha impuesto la gerencia enfocada en el modelo productivo del capitalismo:

La Teoría Crítica de la Gerencia, constituye un área disciplinaria dirigida a la remoción de los estatutos de autoridad científica que han provisto de legitimidad y eficacia a las prácticas y discursos del management, administración científica o gerencia: objetividad y neutralidad [...] esta neutralización sugiere la escisión entre gerencia y política, de tal manera que las estrategias de organización laboral aparezcan solo como metodologías naturalizadas ajenas al mundo de las sociabilidades (Barboza, 2007:68).

En el despliegue de la TCG se plantea de construir² el discurso del management, lo cual sólo puede ser posible con una ruptura epistemológica, para desestructurar la lógica con la que opera la producción capitalista, y esa ruptura epistemológica debe estar acompañada de una nueva concepción para abordar los fenómenos organizacionales, con los estudios críticos de la gestión. Los *critical management studies* profundizan los aspectos filosóficos de la gestión, pero relacionándolos con el enfoque cualitativo de las ciencias sociales para interpretar la complejidad que gira en torno a la relación entre los actores y el trabajo en la empresa capitalista. Este es un nuevo pensamiento gerencial, que requiere ir más allá de la búsqueda de los componentes instrumentales de la productividad, para responder tres cuestiones básicas: ¿Cómo se produce? ¿Para qué se produce? ¿Para quién se produce?

Desde la responsabilidad ético-política del discurso, las respuestas a estas interrogantes no deben evadir la existencia de prácticas gerenciales inhumanas, basadas en la enajenación en el trabajo y el despojo de la identidad de los principales actores de la producción, tal como se ha hecho desde el discurso del *management* que sólo se limita a promover la formación de habilidades directivas despojadas del sentido humano:

Una excepción a la tendencia es el caso del grupo de investigación Humanismo y Gestión del HEC de Montreal, cuyos trabajos parten de una postura humanista radical [...] denuncian la existencia de prácticas administrativas inhumanas en las organizaciones y proponen una nueva aproximación a la relación entre el ser humano y organización a la luz de las llamadas ciencias de la vida y de la gestión (Saavedra, 2009:47).

Tanto la hermenéutica como la deconstrucción coadyuvan a alimentar la teoría crítica de la gerencia

y constituyen soportes para situarla en la perspectiva epistemológica que se requiere para desmontar lo que se ha pretendido convertir en pensamiento único con el *management* del capitalismo.

Desde la hermenéutica, se puede explicar el papel de los trabajadores como sujeto histórico, para conducirlos a desplegar sus propias ideas del mundo, para que desechen las imposiciones incrustadas por la mo-

dernidad capitalista y avancen en la concreción de un nuevo modelo productivo. Por su parte, la deconstrucción supone superar tales imposiciones y pensar con una nueva lógica humano-productiva, que se oponga a cualquier saber absoluto que cercene la individualidad. En definitiva con la integración dialéctica de la hermenéutica y la deconstrucción se le abre el camino a una concepción liberalizadora de la gerencia.

Referencias Bibliográficas

- Alvesson, M. y Willmott, H. (1999): *Critical Management Studies*. Londres: Sage Publications. Inc.
- Bachelard, G. (1976): *La Formación del Espíritu Científico*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Barboza, M. (2007): *De Actores Cooptados a Actores Suprimidos. De Burwoy a la Teoría Crítica de la Gerencia*. *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol. 12. No. 37: 50-65. ISSN: 1315-9984.
- Derrida, J. (1989): *La Deconstrucción en la Frontera de la Filosofía*. Buenos Aires: Paidós.
- Derrida, J. (1984): *La Filosofía como Institución*. Barcelona: Granica.
- Durkheim, E. (1982): *Las Reglas del Método Sociológico*. Madrid: Morata.
- Gadamer, H. (1986): *Destrucción y Deconstrucción*. (En línea). Disponible en: www.jacquesderrida.com.ar/comentarios/gadamer_destruccion_deconstruccion.htm. Consulta: 2011, Abril 20.
- Habermas, J. (1987): *La Acción Comunicativa. Tomo I*. Madrid: Taurus.
- Heidegger, M. (1967): *Identidad y Diferencia*. Buenos Aires: Proteo.
- Mannheim, K. (1966): *Ideología y Utopía*. Madrid: Aguilar.
- Mccarthy, T. (1978): *La Teoría Crítica de Jurgen Habermas*. Madrid: Tecno.
- Mandel, E. (s.f.): *Iniciación a la Economía Marxista*. (En línea). Disponible en: http://www.herbogeminis.com/IMG/pdf/iniciacion_a_la_economia_marxista.pdf. Consulta: 2011, Abril 20.
- O'Quist, P. (1989): *Los Marcos Teóricos en las Ciencias Sociales*. Caracas: Universidad Central de Venezuela (No publicado).
- Parsons, T. (1951): *The Social System*. New York: Free Press.
- Ritzer, G. (2002): *Teoría Sociológica Moderna*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Romero, J.J. (2007): *Gerencia para la Transformación*. Caracas: Fondo Editorial UNEG.
- Saavedra M. (2009): *Descubriendo el Lado Oscuro de la Gestión: Los Critical Management Studies o una Nueva Forma de Abordar los Fenómenos Organizacionales*. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*. Vol.17. No. 2: 45-60. ISSN: 0121-6805.

Notas

- 1 En el modelo Weberiano la gerencia se vincula a la burocracia y tiene un contenido explícito, que se objetiva en la empresa como una élite con alto grado de especialización, división del trabajo claramente establecida, estructura jerárquica de la autoridad, cuerpo normativo para gobernar a la organización, capacidad y conocimientos técnicos.
- 2 El deconstructivismo aparece con el filósofo Jacques Derrida (1989) como una propuesta epistémica, y se convierte en un paradigma, que alude a la desestructuración de la filosofía occidental que siempre ha tenido pretensiones de convertirse en pensamiento único. Es una postura del post estructuralismo, que generó cierto distanciamiento con la hermenéutica. Pero este distanciamiento tuvo su origen en el debate académico entre Jacques Derrida (1984) y Hans George Gadamer (1986), ambos filósofos se encuentran en el rescate del sentido humano planteado por Martin Heidegger (1967), desde la fenomenología.

