

# Managerialisme i meritocràcia del coneixement

*Ernesto R. Gantman*

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES  
UNIVERSIDAD DE BELGRANO (ARGENTINA)

ernesto.gantman@comunidad.ub.edu.ar

No hi ha un terme adequat en castellà ni en valencià per al que en anglés es coneix com *managerialism*, per la qual cosa farem servir l'anglicisme *managerialisme* al llarg d'aquest text. El terme remet a la idea que els mètodes propis de la gestió d'empreses tendeixen progressivament a colonitzar diverses esferes de la vida quotidiana dels individus. D'acord amb Martin Parker (2002: 9), el *managerialisme* és, «en última instància, una forma de pensament i activitat que s'està utilitzant per a justificar una crueltat i iniquitat considerable». En les últimes dècades, aquesta expansió del pensament i dels models del món dels negocis i l'administració ha anat de la mà d'una ideologia gerencial dominant que en un altre lloc vaig denominar «nou paradigma del *management*» (Gantman, 2005) i que bàsicament es refereix a un discurs sobre l'adveniment de noves formes organitzacionals planes, més dinàmiques i alliberadores en un món del treball que converteixen el model burocràtic en tècnicament i administrativament obsolet. Al llarg dels anys aquest nou paradigma ha desenvolupat diversos aspectes o components discursius. Concretament, un dels components centrals que ha resistit el pas del temps, és el que es refereix a l'emergència d'una meritocràcia del coneixement. Si les ideologies gerencials deixen de limitar-se a l'àmbit reduït dels professionals de l'administració i, com alguns autors han plantejat (Boltanski i Chiapello, 1998), adquireixen un públic més ampli per a convertir-se en un autèntic «esperit nou» del capitalisme, aleshores cal prendre's seriosament alguns dels tòpics principals, entre els quals hi ha el que ens ocupa en aquest treball.

En una línia argumentativa que troba els antecedents en el pensament de la utopia saintsimoniana i *La Nova Atlàntida*, de Francis Bacon, els defensors del nou paradigma assignen al coneixement el rol de recurs productiu central de la nova societat. Tom Peters (1992: 758), per exemple, parla de la importància del coneixement, i fins i tot arriba a afirmar que «la destresa devora la destresa». En economia, la teoria del «capital humà» aporta rigor a aquesta concepció i estableix la importància del coneixement que adquireixen les persones com a element predictiu dels seus ingressos i, per tant, de la seua posició social. En resum, el nou paradigma indica que el poder i el prestigi, així com el nivell d'ingressos, d'aquells que tenen més talent i coneixements augmentaran. El poder prescriptiu d'aquest discurs és innegable i, com podem deduir de l'explosió credencialista i del creixement de la indústria d'educació superior en l'àmbit global (Schofer i Meyer, 2005), els individus han augmentat la demanda de coneixements i educació formal. Aleshores, ens hem de preguntar si, des d'un punt de vista estrictament empíric, estem assistint realment a la generalització d'un sistema meritocràtic, almenys al món desenvolupat; cal recórrer a les dades disponibles per a establir si aquest panorama és real o és només una mera expressió de desig de qui proposa aquest nou paradigma.

La idea que la nostra societat contemporània està basada en un sistema totalment obert de capillaritat social és, naturalment, anterior a la prèdica dels teòrics d'aquesta ideologia gerencial. Sobre això,

en la dècada dels seixanta, William Goode (1967: 5) va escriure que:

Se'ns assegura que vivim en una societat orientada per l'èxit, i la norma és ubicar els individus en les seues ocupacions d'acord amb el mèrit. No obstant això, les investigacions de sociòlegs i psicòlegs demostren que, a mesura que els infants passen a través de llindars successius a posicions més elevades, l'efecte acumulat de classe, raça, sexe i altres atributs fàcilment adscriptius augmenta en compte de disminuir.

En canvi, Bernard Barber (1968) indicava, en la mateixa època, que la reducció de barreres en l'accés a l'educació i al coneixement constituïa una força que permetia sotjar una autèntica meritocràcia a l'horitzó futur. Tanmateix, aquesta anticipació del que més endavant sostindrien els partidaris del nou paradigma del *management* no sembla tenir un ancoratge absolutament sòlid en la realitat empírica. Pel que fa a això, estudis realitzats per Griffin i Kalleberg (1981) sobre la societat estatunidenca —que aquests investigadors tenien, aleshores, per la més semblant a una meritocràcia— suggereixen que la pertinença a una classe social determinada (concepte operacionalitzat d'acord amb el criteri de propietat i control dels mitjans de producció) exerceix una influència pròpia en les recompenses laborals econòmiques i psicològiques. Així mateix, Griffin i Kalleberg (1981: 30) indiquen que «l'educació, a tot estirar, ajuda els individus de les classes més avantatjades a eixir, però l'efectivitat per a col·locar-los-hi és certament dèbil». Aquests autors, si bé admeten que hi ha certa relació entre la posició ocupacional i l'educació rebuda, conclouen que a pesar de l'acceptació popular que pugua tenir la idea de la visió meritocràtica, «i als usos a què aquesta es pugua prestar, no sembla ser la base per la qual els homes es classifiquen i es posicionen en l'estructura social americana». Si prenem com a exemple altres societats, podem esmentar també l'opinió de Göran Therborn (1992: 63) que considera que les investigacions sobre les variables que determinen l'ingrés a països escandinaus revelen «una declinació del rol de l'educació en la diferenciació d'ingressos».

El resultat d'aquests estudis porta a Therborn (1992: 65) a pensar en l'existència d'«una raó per a dubtar que el rol del coneixement és la clau de les societats postindustrials».

A més, referint-se a la societat britànica, Michelle Jackson et al. (2002) han argumentat que, al contrari del que es creu de manera popular, hi ha una tendència decreixent en la importància de l'educació formal com a factor determinant de la mobilitat social ascendent durant les últimes dècades del segle xx. En un estudi més recent, Bukodi et al. (2016: 835) conclouen que, «com a mínim a la Gran Bretanya, hi ha escassos indicis d'un moviment cap a una meritocràcia basada en l'educació». En el cas francès, un treball de Bouchet-Valat et al. (2016: 15) indica que, lluny d'augmentar, els retorns a l'educació «han disminuït massivament al llarg del temps». No obstant això, fins i tot acceptant que la inversió en educació pugua tenir un retorn econòmic positiu (Ashenfelter i Rouse, 2000), no hem de perdre de vista que el coneixement adquirit no és l'únic factor determinant, ni el més important, de la posició social. Com observa Tilly (1998), hi ha àmplia evidència que diversos factors de tipus categòric (com ara raça i gènere) tendeixen a oferir una explicació millor per a la reproducció de la desigualtat social i, per tant, a retre compte de manera més acabada de gran part de les diferències individuals en capital humà.

D'altra banda, i independentment de les conclusions que se'n puguen obtenir a partir d'enquestes d'ingressos en l'àmbit nacional —que poden ometre variables importants per a la formulació de models que permeten avaluar millor els distints mecanismes causals en la distribució dels ingressos—, algunes investigacions amb mostres més reduïdes d'individus en entorns laborals concrets poden ser més aptes per a identificar les forces que operen en els processos de distribució de recompenses a les organitzacions. En aquest sentit, hi ha dos grans teories que resulten pertinents. La primera es refereix als anomenats sistemes de mobilitat per concurs, que corresponen a grans trets amb el model ideal de la meritocràcia, ja que les posicions i els augmentos salarials s'atorguen

d'acord amb l'habilitat, els coneixements i l'esforç. La segona, els sistemes de mobilitat de patrocini, suggereix que el determinant principal de les recompenses obtingudes és el to de les relacions entre els treballadors i els seus superiors. Un estudi elaborat per Sandy Wayne et al. (1999) en una gran empresa estatunidenca va contrastar empíricament ambdós enfocaments i conclou que les variables motivacionals i de capital humà s'associaven, bé de manera estadísticament no significativa o bé, fins i tot, de manera negativa, a dues variables dependents (la progressió salarial i l'avaluació de potencial d'ascens), mentre que les variables de la teoria de mobilitat per patrocini (relació de mentoratge i qualitat de l'intercanvi líder-subordinat) tenien un efecte positiu i estadísticament significatiu sobre ambdues variables dependents. Aquestes troballes demostren que, contràriament al discurs del nou paradigma, l'ideal meritocràtic no rep el suport esperat en contextos organitzacionals. A més, hem d'esmentar també obres recents com les de McNamee i Miller (2009), Frank (2016) i Bloodworth (2016), que directament qualifiquen la idea de la meritocràcia en la societat contemporània com a mite.

El que pretenc amb això no és negar la rellevància del coneixement, que tant ha fet per millorar les condicions materials de vida de la civilització humana, sinó posar de manifest l'existència d'una ficció meritocràtica en el discurs de la ideologia gerencial dominant en l'actualitat. L'educació és valuosa com a finalitat en ella mateixa, a partir del desenvolupament personal que pot brindar als individus. No obstant això, tot i que la meritocràcia pugui ser una ficció, creure que és certa té conseqüències reals. L'efecte legitimant

que aquesta produeix dona lloc al que Kaus (1992) ha anomenat la «trampa de l'equitat». Si els resultats del mercat es perceben com a fonamentats en una base de mèrit autènticament i socialment acceptable i, per tant, com a justos o equitatius, és més fàcil fer-ne una equivalència entre valor econòmic i valor «personal». Això planteja una amenaça seriosa per a la igualtat social, ja que pot limitar les possibilitats de capil·laritat social ascendent per a qui no ha estat beneficiat per les recompenses del mercat. Si, contràriament, els judicis del mercat es consideren arbitraris, és a dir, basats simplement en l'atzar o en qualitats personals que són, *a priori*, irrelevants per a la tasca o treball que es jutja, el risc d'assimilar el valor personal a l'èxit o al fracàs econòmic disminueix. Així, decreix la probabilitat que oportunitats posteriors en la vida estiguen governades pel cercle viciós de la dependència sobre la manca d'èxit econòmic anterior.

Desafortunadament, la trampa de l'equitat és més real que hipotètica pel que fa a les conseqüències òbvies de l'ordre social. Com suggereixen alguns psicòlegs socials, hi ha una creença generalitzada que vivim en un «món just» (Lerner, 1998). La gent pensa que típicament es verifica una correspondència raonable entre les accions d'una persona i les recompenses o càstigs que n'obté com a resultat. Aquesta noció dona suport a la ficció meritocràtica. Per tant, tot i que no hi haja massa evidències per a esperar l'ascens proper de la meritocràcia basada en l'educació, el coneixement i la intel·ligència, els ideòlegs del nou paradigma del *management* possiblement obtinguen credibilitat en la proclamació fal·laç de la materialització real o imminent de la meritocràcia en la societat contemporània.

---

## REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Ashenfelter, O. i Rouse, C. (2000). Schooling, Intelligence and Income in America. En K. Arrow, S. Bowles i S. Durlauf (ed.), *Meritocracy and Economic Inequality* (p. 89-117). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bernard B. (1968). Social Stratification Structure and Trends of Social Mobility in Western Society. En T. Parsons (ed.) *American Sociology: Perspectives, Problems, Methods* (p. 184-195). Nova York, NY: Basic Books.

- Bloodworth, J. (2016). *The Myth of Meritocracy: Why Working-Class Kids Still Get Working-Class Jobs*. Londres: Biteback.
- Boltanski, L. i Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. París: Gallimard.
- Bouchet-Valat, M., Peugny, C. i Vallet, L. A. (2016). Inequality of Educational Returns in France: Some Evidence of Change in the Relative Importance of the Effect of Education and Social Background on Occupational Careers.
- Bukodi, E., Goldthorpe, J., Halpin, B. i Waller L. (2016). Is Education Now Class Destiny? Class Histories across Three British Birth Cohorts. *European Sociological Review*, 32, 835-849.
- Frank, R. H. (2016). *Success and Luck: Good Fortune and the Myth of Meritocracy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Gantman, E. R. (2005). *Capitalism, Social Privilege and Managerial Ideologies*. Aldershot: Ashgate.
- Goode, W. J. (1967). The Protection of the Inept. *American Sociological Review*, 32, 5-19.
- Griffin, L. J. i Kalleberg, A. L. (1981). Stratification and Meritocracy in the United States: Class and Occupational Recruitment Patterns. *British Journal of Sociology*, 32, 1-35.
- Jackson, M., Goldthorpe, J. i Mills, C. (2005). Education, Employers and Class Mobility. *Research in Social Stratification and Mobility*, 23, 3-33.
- Kaus, M. (1992). *The End of Equality*. Nova York, NY: Basic Books.
- Lerner, M. J. (1998). The Two Forms of Belief in a Just World: Some Thoughts on Why and How People Care about Justice. En L. Montada i M. J. Lerner (ed.), *Responses to Victimitizations and Belief in a Just World* (p. 247-260). Nova York, NY: Plenum.
- McNamee, S. J. i Miller, R. K. (2009). *The Meritocracy Myth*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Parker, M. (2002). *Against Management: Organization in the Age of Managerialism*. Cambridge: Polity Press.
- Peters, T. (1992). *Liberation Management: Necessary Disorganization for the Nanosecond Nineties*. Nova York, NY: Alfred A. Knopf.
- Schofer, E. i Meyer, J. W. (2005). The Worldwide Expansion of Higher Education in the Twentieth Century, *American Sociological Review*, 70(6), 898-920.
- Therborn, G. (1992). *Peripicias de la modernidad*. Buenos Aires: El Cielo por Asalto.
- Tilly, C. (1998). *Durable Inequality*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Wayne, S. J., Liden, R., Kraimer, M. i Graf, I. (1999). The Role of Human Capital, Motivation and Supervisor Sponsorship in Predicting Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577-595.

---

## NOTA BIOGRÀFICA

Magister Scientiarum en Administració Pública (UBA) i doctor per la Universidad de Buenos Aires (Administració). Professor i investigador a la Facultat de Ciències Econòmiques de la Universidad de Buenos Aires i la Universidad de Belgrano (Argentina). És autor del llibre *Capitalism, Social Privilege and Managerial Ideologies* i de diversos articles científics en revistes nacionals i internacionals.

