

«Managerialismo» y meritocracia del conocimiento

Ernesto R. Gantman

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
UNIVERSIDAD DE BELGRANO (ARGENTINA)

ernesto.gantman@comunidad.ub.edu.ar

No existe un término adecuado en castellano para lo que en inglés se conoce como *managerialism*, por lo que utilizaremos el anglicismo *managerialismo* a lo largo de este texto. Este término remite a la idea de que los métodos propios de la gestión de empresas tienden progresivamente a colonizar diversas esferas de la vida cotidiana de los individuos. De acuerdo a Martin Parker (2002: 9), el *managerialismo* es «en última instancia una forma de pensamiento y actividad que está siendo usada para justificar una considerable crueldad e inequidad». En las últimas décadas esta expansión del pensamiento y los modelos del mundo de los negocios y la administración ha ido de la mano de una ideología gerencial dominante que en otro lugar denominé «nuevo paradigma del *management*» (Gantman, 2005) y que se refiere básicamente a un discurso acerca del advenimiento de nuevas formas organizacionales planas, más dinámicas y liberadoras en un mundo del trabajo que declara el modelo burocrático técnica y administrativamente obsoleto. Este nuevo paradigma ha desarrollado a lo largo de los años diversos aspectos o componentes discursivos. En particular, uno de sus componentes centrales, que ha resistido el paso de los años, es el que se refiere a la instauración de una meritocracia del conocimiento. Si las ideologías gerenciales dejan de limitarse al reducido ámbito de los profesionales de la administración y, como algunos autores han planteado (Boltanski y Chiapello, 1999), adquieren un público más amplio para convertirse en un auténtico «nuevo espíritu» del capitalismo, entonces es necesario analizar seriamente algunos de sus principales tópicos, entre ellos el que nos ocupa en este trabajo.

En una línea argumentativa que encuentra sus antecedentes en el pensamiento de la utopía saint-simoniana y la Nueva Atlántida de Francis Bacon, los defensores del nuevo paradigma asignan al conocimiento el rol de recurso productivo central de la nueva sociedad. Tom Peters (1992: 758), por ejemplo, habla sobre la importancia del conocimiento, llegando incluso a afirmar que «la destreza devora a la destreza». En economía, la teoría del «capital humano» aporta rigurosidad a esta concepción, al establecer la importancia del conocimiento adquirido por las personas como elemento predictivo de sus ingresos y, por lo tanto, de su posición social. En síntesis, el nuevo paradigma indica que aumentarán el poder y el prestigio, así como el nivel de ingresos, de aquellos que tienen más talento y conocimientos. El poder prescriptivo de este discurso es innegable, y los individuos han aumentado su demanda de conocimientos y educación formal, como podemos deducir de la explosión credencialista y del crecimiento de la industria de educación superior a nivel global (Schofer y Meyer, 2005). Cabe entonces preguntarse si desde un punto estrictamente empírico estamos realmente asistiendo a la generalización de un sistema meritocrático, al menos en el mundo desarrollado, por lo cual es necesario recurrir a los datos disponibles para establecer si este panorama es real, o solo una mera expresión de deseo de los proponentes de este nuevo paradigma.

La idea de que nuestra sociedad contemporánea está basada en una sistema totalmente abierto de capilaridad social es, naturalmente, anterior a la

prédica de los teóricos de esta ideología gerencial. Al respecto, William Goode (1967: 5) escribió en la década de los sesenta que «se nos asegura que vivimos en una sociedad orientada por el logro, y la norma es ubicar a los individuos en sus ocupaciones en base al mérito. Sin embargo, las investigaciones de sociólogos y psicólogos demuestran que, a medida que los niños pasan a través de umbrales sucesivos a posiciones más elevadas, el efecto acumulado de clase, raza, sexo, y otros atributos fácilmente adscriptivos, aumenta en vez de disminuir». En cambio, Bernard Barber (1968) señalaba en la misma época que la reducción de barreras en el acceso a la educación y al conocimiento constituía una fuerza que permitía avizorar una auténtica meritocracia en el horizonte futuro. Pero esta anticipación de lo que sostendrían más adelante los partidarios del nuevo paradigma del *management*, no parece tener un anclaje absolutamente sólido en la realidad empírica. Al respecto, estudios realizados por Griffin y Kalleberg (1981) sobre la sociedad estadounidense, a la que dichos investigadores consideraban como la más semejante a una meritocracia en su época, sugieren que la pertenencia a una clase social determinada (concepto operacionalizado de acuerdo al criterio de propiedad y control de los medios de producción) ejerce una influencia propia en las recompensas laborales económicas y psicológicas. Asimismo, Griffin y Kalleberg (1981: 30) señalan que «la educación, como máximo, ayuda a salir a los individuos de las clases menos aventajadas, pero su efectividad para colocarlos en las más aventajadas es ciertamente débil». Estos autores, si bien admiten que existe cierta relación entre la posición ocupacional y la educación recibida, concluyen que pese a la aceptación popular que pueda tener la idea de la visión meritocrática «y a los usos a que ésta se pueda prestar, no parece ser la base por la cual los hombres son clasificados y posicionados en la estructura social americana». Tomando como ejemplo otras sociedades, podemos mencionar también la opinión de Göran Therborn (1992: 63), que considera que las investigaciones sobre las variables que determinan los ingresos en los países escandinavos revelan «una declinación del rol de la educación en la diferenciación de ingresos». El resultado de estos estudios lleva a Therborn (1992: 65)

a pensar en la existencia de «una razón para dudar que el rol del conocimiento es la clave de las sociedades posindustriales».

Además, refiriéndose a la sociedad británica, Michelle Jackson et ál. (2005) han argumentado que, contrariamente a la creencia popular, hay una tendencia decreciente en la importancia de la educación formal como factor determinante de la movilidad social ascendente durante las últimas décadas del siglo XX. En un estudio más reciente, Bukodi et ál. (2016: 835) concluyen que «al menos en Gran Bretaña, hay escasos indicios de un movimiento hacia una meritocracia basada en la educación». En el caso francés, un trabajo de Bouchet-Valat et ál. (2016: 15) señala que, lejos de aumentar, los retornos a la educación «han disminuido masivamente a lo largo del tiempo». Sin embargo, incluso aceptando que la inversión en educación pueda tener un retorno económico positivo (Ashenfelter y Rouse, 2000), no debemos perder de vista que el conocimiento adquirido no es el único, ni el más importante, factor determinante de la posición social. Como observa Tilly (1998), existe una amplia evidencia de que diversos factores de tipo categórico (por ejemplo, raza y género) ofrecen una mejor explicación para la reproducción de la desigualdad social y, por lo tanto, dan cuenta más acabadamente de gran parte de las diferencias individuales en capital humano.

Por otra parte, y con independencia de las conclusiones que pueden obtenerse a partir de encuestas de ingresos a nivel nacional, las cuales pueden omitir variables importantes para la formulación de modelos que permitan evaluar mejor los distintos mecanismos causales en la distribución de ingresos, algunas investigaciones con muestras más pequeñas de individuos en entornos laborales concretos pueden resultar más aptas para identificar las fuerzas que operan en los procesos de distribución de recompensas en las organizaciones. A este respecto, dos grandes teorías resultan pertinentes. La primera se refiere a los llamados «sistemas de movilidad por concurso», que corresponden a grandes trazos con el modelo ideal de la meritocracia por cuanto las posiciones y aumentos

salariales se otorgan de acuerdo a la habilidad, los conocimientos y el esfuerzo. La segunda, «sistemas de movilidad por patrocinio», sugieren que el principal determinante de las recompensas obtenidas es el tenor de las relaciones entre los empleados y sus superiores. Un estudio realizado por Sandy Wayne et ál. (1999) en una gran empresa estadounidense contrastó empíricamente ambos enfoques y concluyó que las variables motivacionales y de capital humano se asociaban, ya sea de forma estadísticamente no significativa, o incluso en forma negativa, a dos variables dependientes, progresión salarial y evaluación de potencial de ascenso, mientras que las variables de la teoría de movilidad por patrocinio (relación de mentoreo y calidad del intercambio líder-subordinado) tenían un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre ambas variables dependientes. Estos hallazgos demuestran que, contrariamente al discurso del nuevo paradigma, el ideal meritocrático no recibe el apoyo esperado en contextos organizacionales. Además, debemos mencionar también obras recientes, como las de McNamee y Miller (2009), Frank (2016) y Bloodworth (2016), que directamente califican la idea de la meritocracia en la sociedad contemporánea como un mito.

Con esto lo que pretendo no es negar la relevancia del conocimiento, que tanto ha hecho por mejorar las condiciones materiales de vida de la civilización humana, sino poner de manifiesto la existencia de una ficción meritocrática en el discurso de la ideología gerencial dominante en nuestro tiempo. La educación es valiosa como un fin en sí misma, a partir del desarrollo personal que puede brindar a los individuos. Sin embargo, aunque la meritocracia pueda ser una ficción, la creencia de que es cierta tiene consecuencias reales. El efecto legitimante

que esta creencia produce da lugar a lo que Kaus (1992) ha denominado la «trampa de la equidad». Si se percibe que los resultados del mercado se basan en un mérito auténtico y socialmente aceptable y, por lo tanto, como justos o equitativos, es más fácil realizar una equivalencia entre valor económico y valor «personal». Esto plantea una seria amenaza a la igualdad social, ya que puede limitar las posibilidades de capilaridad social ascendente para quienes no han sido inicialmente beneficiados por las recompensas del mercado. Si por el contrario los juicios del mercado son considerados arbitrarios, es decir, basados simplemente en el azar o en cualidades personales que resultan a priori irrelevantes para la tarea o trabajo que se juzga, el riesgo de asimilar el valor personal al éxito o fracaso económico disminuye. Así, decrece la probabilidad de que oportunidades posteriores en la vida estén gobernadas por el círculo vicioso de dependencia sobre la falta de éxito económico anterior.

Desafortunadamente, la trampa de la equidad es más real que hipotética en términos de sus obvias consecuencias legitimantes del orden social. Como sugieren algunos psicólogos sociales, hay una creencia generalizada de que vivimos en un «mundo justo» (Lerner, 1998). La gente piensa que suele existir una correspondencia lógica entre las acciones de una persona y las recompensas o castigos que obtiene como resultado de tales acciones. Esta noción da apoyo a la ficción meritocrática. Por lo tanto, aunque no existan demasiadas evidencias para esperar el ascenso cercano de la meritocracia basada en la educación, el conocimiento y la inteligencia, los ideólogos del nuevo paradigma del *management* posiblemente obtengan credibilidad en su falaz proclamación de la materialización real o inminente de la meritocracia en la sociedad contemporánea.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ashenfelter, O. y Rouse, C. (2000). Schooling, Intelligence, and Income in America. En K. Arrow, S. Bowles y S. Durlauf (eds.), *Meritocracy and Economic Inequality* (pp. 89-117). Princeton: Princeton University Press.
- Barber, B. (1968). Social stratification structure and trends of social mobility in Western society. En T. Parsons (ed.), *American Sociology: Perspectives, Problems, Methods* (pp. 184-195). Nueva York: Basic Books.

- Bloodworth, J. (2016). *The Myth of Meritocracy: Why Working-Class Kids Still Get Working-Class Jobs*. Londres: Biteback.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. París: Gallimard.
- Bouchet-Valat, M., Peugny, C. y 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. *Notes et Documents de l'OSC*, 5.
- Bukodi, E., Goldthorpe, J., Halpin, B. y Waller L. (2016). Is Education Now Class Destiny? Class Histories across Three British Birth Cohorts. *European Sociological Review*, 32, pp. 835-849.
- Frank, R. H. (2016). *Success and luck: Good fortune and the myth of meritocracy*. Princeton: 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, pp. 5-19.
- Griffin, L. J. y Kalleberg, A. L. (1981). Stratification and Meritocracy in the United States: Class and Occupational Recruitment Patterns. *British Journal of Sociology*, 32, pp. 1-35.
- Jackson, M., Goldthorpe, J. y Mills, C. (2005). Education, Employers and Class Mobility. *Research in Social Stratification and Mobility*, 23, pp. 3-33.
- Kaus, M. (1992). *The End of Equality*. Nueva York: 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 y M. J. Lerner (eds.), *Responses to Victimizations and Belief in a Just World* (pp. 247-260). Nueva York: Plenum.
- McNamee, S. J. y Miller, R. K. (2009). *The meritocracy myth*. Lanham: 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*. Nueva York: Alfred A. Knopf.
- Schofer, E. y Meyer, J. W. (2005). The worldwide expansion of higher education in the twentieth century. *American Sociological Review*, 70(6), pp. 898-920.
- Therborn, G. (1992). *Peripicias de la modernidad*. Buenos Aires: El Cielo por Asalto.
- Tilly, C. (1998). *Durable Inequality*. Berkeley: University of California Press.
- Wayne, S. J., Liden, R., Kraimer, M. y Graf, I. (1999). The Role of Human Capital, Motivation and Supervisor Sponsorship in Predicting Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, pp. 577-595.

NOTA BIOGRÁFICA

Magister scientiarum en Administración Pública (Universidad de Buenos Aires) y doctor por la Universidad de Buenos Aires (disciplina: Administración). Profesor e investigador en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires y la Universidad de Belgrano (Argentina). Es autor del libro *Capitalism, Social Privilege and Managerial Ideologies* y de varios artículos científicos en revistas nacionales e internacionales.

