



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
METROPOLITANA  
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
METROPOLITANA  
Unidad Azcapotzalco



**XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)**  
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

**Reflexiones sobre el gerencialismo o la ética empresarial**

Mesa Temática 8.

Estudios críticos de la administración y nuevas formas de  
organización en economías alternativas

Modalidad de la ponencia: Temática

Adriana Paulina Solís López (responsable de la comunicación)

ORCID

Mexicana

[adrianapaulinasolis@gmail.com](mailto:adrianapaulinasolis@gmail.com)

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa

Depto. de Economía, División de Ciencias Sociales y Humanidades

Av. San Rafael Atlixco No 186, Col. Vicentina, C.P. 09340, Iztapalapa, CDMX

Pedro Constantino Solís Pérez

ORCID

Mexicana

[pedrosolis53@yahoo.com](mailto:pedrosolis53@yahoo.com)

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa

Depto. de Economía, División de Ciencias Sociales y Humanidades

Av. San Rafael Atlixco No 186, Col. Vicentina, C.P. 09340, Iztapalapa, CDMX.

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

## Reflexiones sobre el gerencialismo o la ética empresarial

### Resumen

Las crisis económicas, sociales y ecológicas que se han experimentado en los últimos años, de alguna manera, son consecuencia de una dinámica de producción y de vinculación en el mundo laboral contemporáneo. Esta dinámica es guiada por una ideología neoliberal; cuya ética descansa en lo que algunos autores denominan *gerencialismo* o *ética empresarial*. Que refiere a una ética guiada por los intereses de eficacia, eficiencia y productividad empresarial del mundo postindustrial.

En este ensayo se ofrece un marco conceptual para analizar y comprender: en qué consiste la ética gerencial, para qué y en qué condiciones surge, cuáles son los mecanismos que se utilizan para introducir sus principios en la mente de las personas y, por último, cuáles son las implicaciones psicosociales en los trabajadores y sus familiares, tanto a nivel individual como social.

**Palabras clave:** Ética, neoliberalismo, cultura empresarial, creación de subjetividades.

### Abstract

The economic, social and ecological crises that have been experienced in recent years are due to a dynamic of production and linkage in the contemporary world of work. This dynamic is guided by a neoliberal ideology; whose ethics rest, in what some authors call managerialism or business ethics. It refers to an ethics guided by the interests of efficiency, efficiency and business productivity of the post-industrial world.

This essay provides a conceptual framework for analyzing and understanding: what management ethics consists of, what and under what conditions it arises, what mechanisms are used to introduce their principles into people's minds, and finally what are the psychosocial implications for workers and their families, both at the individual and social level.

**Keywords:** Ethics, neoliberalism, business culture, creation of subjectivities.

## Introducción

“Hoy el mundo se encuentra en una encrucijada; en un dilema de vida o muerte. Bastaría que algunos grandes poderes se atrevieran a oprimir ciertos botones para que sobrevenga el apocalipsis” (Piñón, 2019: 28). Declara el filósofo mexicano Francisco Piñón en su libro *Ética y modernidad en la era de la tecnociencia*, al reflexionar sobre la ética en la era contemporánea. En el primer capítulo del libro, el autor comenta que en la moderna-modernización, la globalización junto al desarrollo científico y tecnológico han negado los ideales de la *nuova scienza*, propiciando una cultura posmoderna al servicio de la una economía planetaria. La cual, se concentra en un círculo de poder; en un contexto global donde el marketing propicia la pérdida de “... toda noción de utopía y cuyas relaciones internacionales perdieron la huella humanística del *ius gentium* y en donde la noción de la ética económica o política les parece sin sentido; fabrican su propia cultura ética, como lo hacen con la noción de dios, nación, religión y soberanía” (Piñón, 2019: 37). Esta perspectiva denota una devastadora visión de un mundo gobernado por una tecnociencia, guiada por la eficiencia y la utilidad financiera. Visión, que invita a una mezcla de indignación y de enojo creativo, a partir de lo cual se pueden elaborar diversas propuestas para salir de dicha situación.

Si bien, la percepción del mundo actual en este documento no es tan drástica, se concuerda con el autor en que la ética predominante de tecnociencia y del mundo actual no favorece a la humanidad del *derecho de la gente*. Sin embargo, antes de imaginar utopías y trazar vías para nuevas situaciones, parece necesario conocer la cultura ética fabricada, que refiere Piñón, entender su lógica, su contexto, sus dimensiones y sus im-

plicaciones. Se está consciente de que, con este breve ensayo, no aportará un reconocimiento extenso y detallado de esta cultura, empero se pretende aportar algunas concepciones y argumentos que nos permita un acercamiento a esta ética cultural y empezar a dilucidarla. Para esto se empieza ofreciendo una reflexión sobre la ética en el neoliberalismo, posteriormente se hablará del dilema de gobernar hombres o gestionar cosas en la administración empresarial, en un tercer tiempo se discutirá la tecnología denominada *cultura empresarial*, para finalizar con una reflexión sobre el impacto de esta cultura ética en la sociedad global actual.

## **1. La ética en el neoliberalismo**

Antes de indagar sobre la ética empresarial, es necesario tener en cuenta que la ética no es una forma de ver la vida, tampoco refiere a un dogma ni una teoría; por lo tanto, para efectuar un acto ético o para evaluar el grado ético de una persona, no basta con seguir una receta preestablecida. Ya que la ética, alude a una reflexión sobre la conducta humana, implica hacerse una pregunta acerca de los sentimientos, pensamientos y acciones humanas; seguida de una respuesta que abarca una racionalidad, la cual apunta o justifica, un modo de ser o vivir; apoyada en discernimientos y fundamentos (Piñón, 2019). En otras palabras, la ética se ocupa de poner en cuestión y esclarecer el fenómeno de la conducta moral o el *ethos* humano.

Si bien, el término *ethos* puede traducirse como *costumbres* o *hábitos*, en las reflexiones éticas alude “al conjunto de actitudes, convenciones, creencias morales y formas de conducta, ya sea de una persona individual o de un grupo social o étnico” (Pourrieux, 2016: 17- 18), abarcando todo el obrar de una cultura, sus diversas variantes, las creencias

sobre este obrar y las actitudes con que se le asume o se le rechaza. En síntesis, en la ética se trata de teorizar el comportamiento moral de los hombres de una sociedad; estudiando este comportamiento en contextos histórico y sociales, donde pueden variar sus principios y normas, pero no por ello todo es relativo, ya que la ética intenta analizar los criterios morales en su peculiaridad histórica-social concreta.

Por ejemplo, en el libro *“La ética protestante y el espíritu de capitalismo”*, Max Weber presenta una reflexión sobre la ética del capitalismo industrial (o moderno) de la segunda mitad del siglo XIX y principios del siglo XX. En el cual, tras analizar el modo de vida del hombre moderno, caracterizado por el tedioso ritmo de la producción fabril y el trabajo profesional-mecanizado, expone una serie de valores, conductas y códigos normativos, intrínsecos en esas condiciones de vida y de trabajo. Tras una serie de reflexiones, el autor sustenta que la austeridad puritana es la ética inherente al capitalismo de la época, con sus conductas extremadamente metódicas, su alta valoración del trabajo y su sobria forma de vida. Tal y como lo señala Méndez (2016):

“...la valoración ética del trabajo incesante, continuado y sistemático en la profesión, como medio ascético superior y como comprobación absolutamente segura y visible de regeneración y de autoridad de la fe, tenía que constituir la más poderosa palanca de expansión de la concepción de la vida que hemos llamado ‘espíritu del capitalismo’.” (Weber en Méndez, 2016: 92)

Es interesante señalar que la racionalización que acompaña al capitalismo moderno no sólo afectó a la economía y a las relaciones laborales, sino que se extendió a otras esferas de acción humana, como son: la política, el arte, la educación, las relaciones sociales, entre otras. La expansión del capitalismo en el mundo dio pie a la racionalización general de la vida, incluyendo los hábitos, las costumbres y hasta los propios movimientos del cuerpo.

A diferencia del capitalismo descrito por Weber, el capitalismo contemporáneo o capitalismo post-industrial, no se basa en la producción estandarizada de la industria y el trabajo mecánico; sino en la informatización, el conocimiento, los servicios y las telecomunicaciones. Lo cual, conduce a nuevas formas de organización laboral, así como nuevas concepciones sobre el trabajo y sobre las personas que participan en él. El perfil de los trabajadores que se necesita en el capitalismo post-industrial es muy diferente a al perfil que se necesitaba en el capitalismo de antaño. Hoy en día, se necesitan trabajadores flexibilizados, multitareas, colaboradores activos, dinámicos y capaces de sobre exigirse, aunque el trabajo sea precario. De acuerdo con Méndez (2016), el capitalismo contemporáneo es una suerte de capitalismo postmoderno, el cual fue asumido a principios de los años ochenta del siglo pasado, como el modelo hegemónico a escala global. Esta versión del capitalismo se fundamenta en la escuela económica y política neoliberal, la cual se complementa con la introducción del gerencialismo en la sociedad mundial, teniendo un impacto significativo en las transformaciones y reformas de la mayor parte de las organizaciones en los países occidentales, tanto en el sector privado como en el público.

De acuerdo a Fernández (2017), el gerencialismo representa el *ethos* del capitalismo contemporáneo, el cual es un discurso de la ideología gerencial actual, y describe un mundo inestable, sometido a los vaivenes de la innovación tecnológica, que crea y destruye mercados. Este discurso, denominado por algunos autores críticos *la ética empresarial*, está plasmado en la misión y visión de la mayoría de las empresas contemporáneas, en las técnicas de gestión de recursos humanos e incluso en una parte considerable de la literatura de autoayuda. En el marco de esta ética, "...la empresa es promovida como una forma de subjetividad" (Méndez, 2016:98), imbuida de un imaginario plagado de simbología y valores relativos a la economía del conocimiento en red, al mismo tiempo que introduce la idea de que el trabajo es el vehículo privilegiado de la realización de sí. Ya que, mediante el *logro* de objetivos laborales se consigue tener una vida *exitosa*, dado que el trabajo asegura la autonomía y la libertad (Laval y Dardot en Méndez, 2016).

Este nuevo discurso influye contundentemente en las condiciones laborales contemporáneas, así como en las estrategias de configuración de subjetividades de los empleados en el espacio organizacional (incluso más allá, llegando hasta la vida personal de éstos). Es decir, mediante dispositivos de gobierno empresarial (o tecnologías del yo), se articulan prácticas y simbolismos de subjetivación a los empleados de las empresas para que éstos adquieran modos de ser que concuerden con el *ethos* deseado por la empresa. En palabras de Zangaro se usa "...una tecnología del yo que apunta a la constitución de una subjetividad de características funcionales [para la empresa]" (Zangaro, 2012: 163). Normalmente los *ethos* que se promueven en las empresas contemporáneas, están relacionados con el discurso neoliberal que aboga por un sistema social orientado hacia la eficiencia, eficacia y productividad, implicando un mundo laboral cada vez más competitivo.

En una primera instancia, se puede advertir que el discurso ético predominante en el mundo actual, está compuesto por una serie de conceptos provenientes de la economía y de las prácticas gerenciales. Como señala López Ruiz:

“...el origen de los nuevos valores no está, en este caso, en una doctrina religiosa sino en conceptos que son primero acuñados por la ciencia (principalmente la economía) y que luego son transformados en valores y difundidos por las doctrinas de la administración y la literatura de negocios” (López Ruiz en Zangaro, 2012: 98).

Sin embargo, cabe reconocer que la ética empresarial del neoliberalismo tiene un gran parecido a la ética protestante, en el sentido de que, en ambos casos, el trabajo se convierte en una forma de vida, al mismo tiempo que la profesión engloba gran parte de la subjetividad de los individuos. Sin embargo, su principal diferencia radica en que la ética empresarial convierte al éxito laboral en una vía directa hacia la felicidad y no existe la idea de predestinación o de salvación en el más allá, como sucedía en el protestantismo. Para entender sus similitudes y diferencias, hay que tomar en cuenta que el neoliberalismo emerge en una sociedad estadounidense con fuerte tradición protestante, cuyos valores nacionales están fundamentados en esta religión, sin embargo, los modelos de producción actuales difieren del modo de producción del capitalismo industrial, en este sentido, las empresas (y los grandes capitalistas) han tenido que diseñar y promover un discurso ético que respalde sus prácticas y abale sus dispositivos de gestión de capital humano.



## **2. Cambios en la gestión de capital humano de acuerdo con las necesidades de las empresas**

A grandes rasgos, se puede decir que la gestión de capital humano (o gestión humana) es un campo de la administración aplicada, en el que se diseñan modelos operativos, relacionales y psicológicos para guiar y controlar a los trabajadores de una empresa con la finalidad de lograr las metas de la organización. En este sentido, las técnicas y estrategias de este campo se ocupan de cubrir las necesidades empresariales y resolver los problemas que surgen en las empresas. Por esta razón se puede comprender porque la visión de la gestión humana tiende a ser reduccionista y pragmática; centrada en las técnicas, en las prácticas y en los efectos de estas últimas en los resultados, tanto que den a las organizaciones como a los actores sociales que intervienen en las organizaciones. Dentro de una organización, el área de capital humano es el departamento encargado de diseñar y desarrollar las relaciones que configuran la estructura social de la organización. Es decir, esta área se encarga de seleccionar, adecuar e implementar algún modelo de gestión de recursos humanos en la organización, a través del cual se busca consolidar un grupo humano comprometido con la misión-visión de la institución.

A lo largo de la historia de la administración han surgido diversos paradigmas de gestión de recursos humanos, cada uno de ellos fue creado con la finalidad de ofrecer recursos organizacionales y resolver problemáticas con el personal a diferentes tipos de organizaciones. Si bien, el reconocimiento y la clasificación de periodos paradigmáticos en la gestión humana varía según el autor, es importante tener una noción general de ellos

para comprender la base de la praxeología y axiología de los empresarios en los distintos periodos paradigmáticos. A continuación, se presentarán dos clasificaciones: una de Eduardo Ibarra (1994) y otra de Calderón, Álvarez y Naranjo (2006).

Eduardo Ibarra (1994), identifica tres paradigmas relacionados con distintos periodos históricos de la administración científica, a los cuales denomina: el sometimiento corporal y máxima prosperidad, el comportamiento informal inducido y satisfacción en el trabajo y, por último, de la flexibilidad y la excelencia a la vigilancia colectiva y el auto-control. Y los describe de la siguiente manera:

- Sometimiento corporal y máxima prosperidad. Este paradigma se practicó a finales del siglo XIX y principios del XX, momento en el que se institucionaliza el saber administrativo científico con Taylor, implementándose en las primeras fábricas industriales de Estados Unidos. Con la implementación de técnicas científicas de planeación y control del trabajo se pretendía resolver problemas de ineficiencia productiva y la incorporación de maquinaria sofisticada a las fábricas. A grandes rasgos, la estrategia que se siguió fue remunerar el trabajo de cada obrero de acuerdo a su rendimiento individual, al mismo tiempo que se difundió la idea de que *La máxima prosperidad ofrecía un futuro prometedor*. Esto logro incrementar la producción, la utilización de la maquinaria requerida e impulsó la sociedad de consumo (ya que los trabajadores tenían más dinero), sin embargo, trastocó la cohesión obrera.

- Comportamiento informal inducido y satisfacción en el trabajo. Esta tecnología organizacional obedece a las exigencias planteadas por la producción masiva de los años veinte en Estados Unidos. Surge para enfrentar el descontento de los trabajadores, generado por la aplicación de la Administración Científica, desalentando, de manera práctica, las huelgas y los sabotajes. Este paradigma toma en cuenta las necesidades de los trabajadores más allá de su salario y propone manejar el comportamiento de los obreros a partir del reforzamiento afectivo y el sentimiento de pertenencia. Por lo tanto, la empresa se presentaba como una organización de cooperación y un espacio social, en el cual se podían solucionar los graves desequilibrios sociales presentes en la época. Estos nuevos planteamientos, acompañados de una economía estable (propia de la época), evitaron el enfrentamiento entre la dirección y los trabajadores.
- De la flexibilidad y la excelencia a la vigilancia colectiva y el autocontrol. Este paradigma emergió a partir agotamiento de los sistemas industriales taylorista-fordista, ante las exigencias de un mercado cada vez más dinámico y diversificado, entre los años setentas y ochentas en Estados Unidos. Los objetivos principales eran flexibilizar el trabajo (es decir, eliminar obstáculos a la productividad, a la movilidad y a la calidad), así como facilitar la aparición del obrero-social altamente calificado. Con este nuevo enfoque se pretende identificar la autorrealización del trabajador con la empresa, para elevar los niveles de productividad. Por tal motivo, se emplean tecnologías del ser para la configuración de subjetividades mediante

culturas corporativas, donde el individuo tiende a una autonomía práctica, mediante al reconocimiento de la excelencia y la responsabilidad individual. Algunos de los efectos observados es la existencia de una dualidad social, por un lado, los trabajadores de Excelencia gozan de los beneficios de su alta calificación y productividad y, por otro lado, los obreros descalificados laboran en condiciones de alta precariedad.

De forma paralela, Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) presentan otra clasificación en la que agregan dos periodos paradigmáticos, teniendo en total cinco periodos en total.

Evolución de los factores que determinan la gestión humana.

Períodos aproximados	1870-1900	1901-1930	1931-1960	1961-1990	1991 en adelante
Factores					
Problema central	Comportamiento del trabajador en el taller	Eficiencia del taller	Condiciones que afectan la capacidad humana en el trabajo	Logro de la estrategia del negocio y gestión de lo cultural	Respuesta a problemas críticos del negocio
Objetivo básico	Alinear valores e intereses de los trabajadores con los de propietarios	Organizar el trabajo y la supervisión	Lograr niveles de lealtad, motivación y satisfacción para garantizar productividad	Desarrollar recursos y capacidades para el logro de objetivos organizacionales	Apoyar el desarrollo de capacidades organizacionales
Acciones principales	Bienestar físico y mental del trabajador	Administración del personal	Negociación colectiva, participación, enriquecimiento de las tareas	Prácticas de alto rendimiento	Gestión por competencias, gestión del conocimiento, gestión estratégica del área
Identificación del área	Secretarías de bienestar	Departamento de Personal	Departamento de Relaciones Industriales	Departamento de Recursos Humanos	Dirección de Talento Humano

Tabla 1: Evolución de los factores que determinan la gestión humana. (Calderón, Álvarez y Naranjo, 2006: 231).

Como se puede observar en las dos clasificaciones, la subdisciplina de gestión de capital humano ha diseñado estrategias para lograr objetivos empresariales y enfrentar las problemáticas que emergen con los trabajadores de cada periodo, de acuerdo con los estilos de producción específicos. Hay que tomar en cuenta que, en las distintas estrategias se coordinan diversos elementos para resolver y gestionar de forma pragmática un grupo de seres humanos. En este sentido, Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) señalan que, al crear, implementar o analizar un modelo de gestión humana se deben tomar en cuenta, al menos, los siguientes factores: a) Las características socio-político- económicas del momento histórico en el que se desarrolla el modelo, b) La concepción dominante sobre el ser humano, c) Las formas de organización del trabajo que se establecen, d) La concepción del trabajo que se maneja, e) Las relaciones laborales que se establecen, f) El mercado laboral y g) Las teorías de gestión dominantes.

### Factores que intervienen en la gestión humana

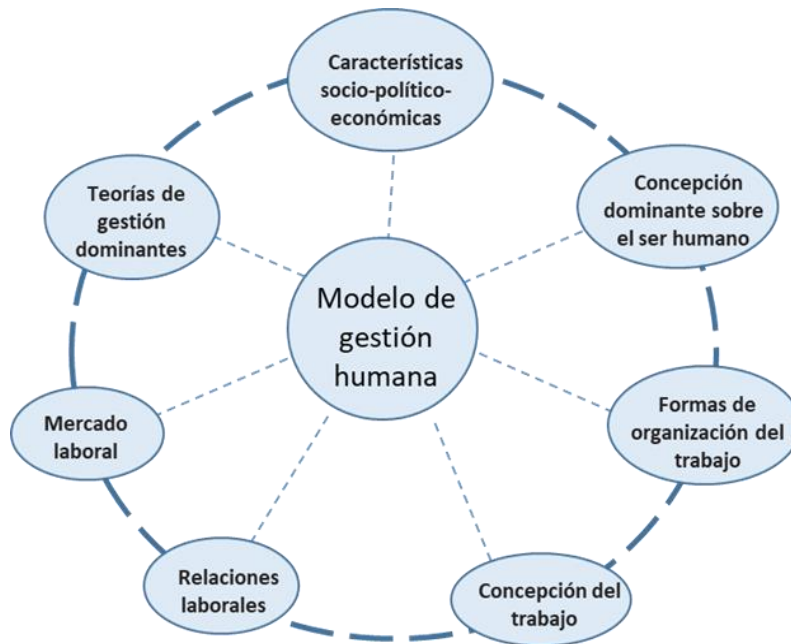


Figura 1: Factores que intervienen en la gestión humana, elaboración propia inspirada en el gráfico de Calderón, Álvarez y Naranjo, 2006 p. 229.

Si bien, resulta interesante analizar la ética implícita en cada uno de los paradigmas presentados, el interés de este ensayo se aboca en el periodo la gestión de capital humano predominante en las empresas contemporáneas. La cual es relativa a la creación de culturas empresariales y creación de subjetividades.

### 3. La cultura empresarial y la creación de subjetividades

Como ya se mencionó, en la segunda mitad del siglo XX emerge una nueva forma de producción y acumulación denominada, por algunos autores, capitalismo postindustrial. Este capitalismo tiene que ver con el manejo y producción de la información, del conocimiento y la prestación de servicios, en lugar de la producción de objetos materiales y mercancías, como en antaño. Las industrias que crecen en el nuevo capitalismo son

aquellas relacionadas con los servicios, la innovación tecnológica y la informática; industrias cuya oferta laboral tiende a ser flexible (asociada a la información, la comunicación y el conocimiento) e inestable. Aunado a esto, la globalización neoliberal impone un sistema económico mercantil de alta competitividad de escala mundial, ante lo cual, muchas empresas se han tenido que adaptar, modificando su forma de producir y de vincularse con sus empleados, propiciando nuevas condiciones laborales de mayor flexibilidad, competitividad y precariedad.

Como es de esperar, esta situación ha dado pie a varias problemáticas ligadas a la desmotivación de los trabajadores y a los conflictos laborales. Para enfrentar estos problemas, la solución más extendida y eficaz ha sido la implementación de culturas corporativas fuertes. En la gestión de capital humano, las culturas organizacionales (o empresariales) son asimiladas como sistemas sociales cuyos elementos constitutivos son aspectos psicológicos, sociales y técnicos que buscan fortalecer subjetividades en los trabajadores, orientadas hacia la eficiencia, eficacia y productividad. Y se comprenden como una tecnología de gestión orientada a impulsar una nueva visión (o subjetividad) empresarial ligada a la competitividad. Con esta tecnología no solo se busca procurar los controles u orientaciones tradicionales de tipo industrial, tecnológico, económico y financiero; sino, también se apunta hacia la configuración de los sujetos adecuados a los intereses empresariales del mundo contemporáneo.

Esta tecnología se fundamenta en teorías posmodernas, las cuales señalan que la construcción de la realidad social, así como de subjetividades, se generan a partir de un ejercicio humano de concepción social e individual, que da cuenta de las formas de relación

entre seres humanos y el mundo. De acuerdo con estas teorías, las construcciones sociales de realidad se crean a partir de acuerdos subjetivos e intersubjetivos, donde el sujeto se constituye de forma activa, a través de prácticas de otros sobre el individuo y de prácticas de sí; estas últimas no son algo que inventa el individuo mismo, sino que provienen de esquemas culturales y de grupos sociales que los sugieren o los imponen (Anzola, 2018). Bajo esta lógica, en los esquemas de la cultura empresarial, las empresas se conciben como espacios de significación socialmente estructurados, constituidos por relaciones de poder asimétricas de grados institucionales, que posibilitan la producción y transmisión de símbolos en la interacción social cotidiana, generando expresiones culturales procedentes de ideales que dan sentido a una forma de ser de los sujetos, sea esto de forma consciente o inconsciente. En otras palabras, las empresas (u organizaciones) ejercen una forma de poder y control cultural a través de sistemas simbólicos y prácticas cotidianas, las cuales dan pie a la introyección de subjetividades en la experiencia laboral de cada empleado.

De acuerdo con Foucault, la tecnología del yo o la subjetivación es una práctica cultural de constitución del sujeto, que opera mediante un juego de objetivación-subjetivación, resultado de las relaciones que se establecen entre los modos de pensar y de obrar en un contexto socio-histórico específico. La objetivación, denota un proceso que dirige al sujeto a analizarse y conducirse de acuerdo con la manera sugerida, estableciendo un modo de ser. La subjetivación se da cuando una persona se objetiva en (o se entiende cómo) un objeto de relaciones de saber y de poder vinculadas. La construcción intencional de subjetividad implica comprender el movimiento por el que los seres humanos se objetivan, se constituyen en objetos de una teoría o una práctica para los otros y para sí



mismos. Por esta razón, las tecnologías del yo se basan en teorías psicosociales que, al implementarlas en prácticas concretas, a través de un dispositivo disciplinario, permiten al sujeto adquirir un modo de ser, un ethos en resonancia a lo deseado por la empresa.

A partir de los escritos críticos de Foucault sobre el management contemporáneo, se puede entender al management o la gestión del trabajo como un dispositivo de gobierno empresarial, que articula prácticas de subjetivación con la finalidad de que los empleados emprendan modos de pensar y actuar sobre sí mismos. Con lo que se introduce, de forma eficiente, el gerencialismo (el ethos del capitalismo postindustrial) en la mente y en el ser de muchos trabajadores. En otras palabras, las tecnologías del ser funcionan como un mecanismo de control, en el cual se instauran ideales y discursos empresariales en la mente de los trabajadores, para que éstos desarrollen las actitudes que necesitan en el desempeño de sus actividades, al mismo tiempo de ser capaces de afrontar con mejor actitud el desencantamiento y la rutina del mundo capitalista postindustrial, ofreciéndoles a cambio un sentido y un motivo de orgullo. En este contexto, el sujeto se convierte emocionalmente dependiente de las visiones implantadas por la empresa. Ya que, las ideologías impuestas suelen perder la conexión con lo real y con lo productivo, sustentándose en una inflación simbólica.

Es preciso tener en cuenta que estos dispositivos de control se construyen entorno al deseo de la felicidad de los trabajadores (con tintes de aceptación, inclusión, prosperidad, reconocimiento personal, etc.), el cual, es capturado en la subjetivación de un trabajo individual, promoviendo la idea de que el trabajo es el vehículo privilegiado para lograr la realización de sí. Esto hace que el empleado se involucre psíquicamente a una disposición subjetiva y racionalizada (pre-configurada), como si fuera un hecho práctico,

donde el ejercicio de comportamientos y pautas de regulación (requeridas en pos de la empresa en la que trabajan) fueran el camino correcto para lograr su deseo de felicidad. En este contexto, el éxito personal se da en la coincidencia entre las aspiraciones del individuo y los objetivos de excelencia definidos por la empresa, tal y como lo señala Méndez (2016).

“Tan es así que el éxito laboral sólo está completo –o sólo puede experimentar– como un “verdadero éxito”– cuando viene acompañado por una alta dosis de goce y de disfrute. No se trata de un momento de hedonismo dejado para después del trabajo, ni tampoco de una suerte de premio al esfuerzo y al sacrificio de toda una vida. Por el contrario, la ética de la empresa solicita al individuo que extraiga el goce de su mismo trabajo” (Méndez, 2016: 100).

Esto conlleva una gran violencia intrínseca en las formas de sujeción psico-social, ya que, cuando se dicta a un individuo que la felicidad y el goce debe coincidir con su actividad laboral; le inhibes, de alguna manera, su capacidad de cuestionar las condiciones en las que vive y trabaja, a pesar de lo duras e injustas que resulten. Dado que, bajo esta lógica, la insatisfacción que se pueda sentir en el trabajo, o nos percatamos que éste no nos hace tan felices como esperábamos en un inicio, se asume como un fracaso personal, antes que cuestionar el sistema en el cual nos encontramos inmersos (Méndez, 2016). Lo que conduce a una aceptación dócil de la flexibilización e inseguridad laboral en empresas como algo normal.

En este sentido “La ética empresarial deja una sola opción, y es esforzarse aún más para mejorar la propia suerte, sin cuestionar ni formular

crítica alguna al mercado laboral, las condiciones de contratación o la sobreexplotación (...) En el horizonte de la ética empresarial, la disconformidad nunca se vive como una expresión de las injusticias y las inequidades producidas por el sistema, sino como una señal de nuestra propia infelicidad y falta de éxito. De hecho, para los hombres y mujeres que hagan de la empresa una forma de vida, quienes critiquen al sistema vigente y pretendan transformarlo no serán héroes ni sacrificados luchadores. Serán simplemente unos fracasados tanto en lo laboral como en lo personal, gente que, por una razón u otra, no está dispuesta a superarse y dar lo mejor de sí.” (Laval y Dardot en Méndez, 2016: 101-102)

#### **4. Impacto de la ética empresarial neoliberal en la sociedad global**

En las últimas décadas, la hegemonía del neoliberalismo supone la introducción del gerencialismo en la sociedad global, teniendo un impacto significativo, que se concretiza en transformaciones y reformas de las organizaciones de los países occidentales, tanto en el sector privado como en el público. En este contexto, gerencialismo y el neoliberalismo como ideologías dominantes, se han filtrado en la sociedad mundial, no solo ha cooptado las economías de las naciones, sino que se ha logrado instaurar en los ideales y las lógicas de otras esferas de la vida social, como son: la política, la educación y la familia.

Esto se ha logrado mediante transformaciones sociales (a veces sutiles, pero siempre efectivas) tales como el uso del lenguaje gerencial cada vez más frecuente en la vida cotidiana; junto a una consideración, cada vez mayor, a la empresa en el seno de las

sociedades. De tal manera que la administración y el pensamiento empresarial se han convertido en una referencia social a nivel mundial “a tal punto que todos los sectores de la actividad humana son juzgados bajo sus parámetros” (Lapierre, 2006: 146). Por consiguiente, a nivel global, se ha dado un giro hacia una cultura enfocada en el beneficio económico y la libertad individual. Cuyo discurso o pensamiento rector se centra en una explicación económica, señalando a la globalización mercantil como una realidad socio-económica inevitable y plantea la organización del mundo a través del binomio mercado - democracia liberal.

Al respecto Piñón (2019) expresa

“... sabemos que este tipo de globalización no es sino un imperialismo cultural que intenta borrar los diversos particularismos de las culturas de los pueblos y ofrecer un solo rostro de la humanidad, aquel que recitaría el mismo rostro a la macdonalización del pensamiento de la posmodernidad. Globalización no sólo de mercados económicos, sino de pensamientos y de ideas fabricadas y recreadas en los laboratorios académicos y centros de enseñanza ad hoc para hilvanar ciertas visiones demasiado particulares e interesadas, que pretenden imponerse a la globalidad mediante la potencia de los nuevos medios de información (...) Globalización que impone la visión o mirada particular e individual de un supuesto ideal de democracia...” (Piñón, 2019: 57)

Este giro no ha sido casual ni gratuito. Ya que, entre la década de los 80's y 90's, se introduce el modelo de la nueva gerencia pública en la mayoría de los países occidenta-

les, como una adecuación tecnológica gubernamental ante el inminente proceso de internacionalización económica que se abría camino en ese momento. Por otro lado, grandes cadenas de medios de comunicación han difundido la cultura del consumo, el sueño americano y han impregnado de ideales ligados al éxito económico a casi toda la población del planeta, transfiriendo metas y objetivos a muchos individuos (Passas, 2000). Es decir, través de películas, música, programas de televisión y anuncios, los medios contribuyen a la globalización cultural, alimentando las expectativas de éxito económico al mismo tiempo promueven referentes normativos de *lo que es normal, apropiado y deseable*. Aunado a esto, como ya se ha mencionado a lo largo del presente ensayo, en las prácticas de gerencia de capital humano se modelan subjetividades de los trabajadores acorde con las necesidades empresariales, a través de tecnologías del yo y culturas empresariales, con la finalidad de que los empleados se alineen a los objetivos de las empresas y así obtener mejores resultados, *siendo la mano de obra un factor de producción o un recurso*, al cual se le puede dirigir o manipular para lograr los fines deseados. Estos tres factores han contribuido a edificar la realidad social muy polifacética. Por un lado, hay grandes avances tecnológicos y creación de grandes riquezas y, por otro lado, hay una sociedad mundial fragmentada que enfrenta graves crisis continuamente.

No se puede negar que el neoliberalismo global, valiéndose de la realidad social actual, ha impulsado enormes fortunas (de pocas familias), ha dado pie a muchos avances científicos y tecnológicos antes inimaginables (siempre a favor de sus intereses), así mismo, ha conectado, de alguna forma, a toda la humanidad o gran parte de ella. Sin embargo, a la sombra de estos éxitos hay numerosos fallos que han desencadenado una serie de problemas sociales y ambientales que son dignos de propiciar duros cuestionamientos

al modelo en su conjunto, como son: las enormes brechas socioeconómica en el mundo, la creciente criminalidad global y los altos índices de suicidios (antes nunca vistos). Orellana (2007) sustenta que dichos fallos han generado numerosas crisis en el seno de la sociedad global, destacando la siguiente lista de crisis:

### Lista de crisis mundiales

Crisis económica	Hay un deterioro de las economías locales o nacionales en beneficio de grupos financieros supranacionales, priorizando el capital en detrimento del trabajo.
Crisis social	Debido a la concentración de riqueza y al reparto cada vez menos equitativo, aparecen fenómenos como la precariedad, la exclusión, la violencia y el aumento de pobreza.
Crisis del empleo:	Se da a través del desempleo progresivo, la degradación de las condiciones de trabajo, el desprecio por el trabajo humano y una economía informal cada vez más extensa.
Crisis humana	Se expresa mediante la falta de perspectivas de futuro, el espejismo del consumismo, el individualismo y la pérdida de ideales personales.
Crisis política	Hay una creciente desvalorización de la acción de los poderes públicos y de los políticos, fragilidad de la democracia y de la noción de ciudadanía; falta de consenso sobre la validez de la globalización e imposición de la base económica capitalista.
Crisis medioambiental	Existe una mercantilización de la naturaleza, una degradación acelerada del medioambiente, el calentamiento global, acumulación de residuos, etc.

Cuadro 2. Lista de crisis mundiales consecuentes del sistema socioeconómico neoliberal global. Elaboración propia a partir de Orellana (2007)

Ante este panorama, está claro que las cosas no pueden seguir así. Que la llamada ética empresarial no aporta beneficios consistentes a la mayor parte de la humanidad en su conjunto. Sino al contrario, propicia un sistema de dominio mental imperceptible para muchas personas.

## Observaciones finales

“... asistimos, vía la economía global, regulada por los grandes centros de poder, a una restructuración de la cultura política mundial que conlleva la pérdida de soberanía del otrora Estado-nación y, como consecuencia, la crisis de identidad y pérdida de lo mejor de las tradiciones, aquellas que comportaban un sentido a la existencia y a la conciencia de ser una comunidad” (Piñón, 2019: 29)

A lo largo de este ensayo se ofreció un marco conceptual, social e histórico que nos permite analizar, desde una postura crítica el gerencialismo o la ética empresarial. En el cual se concibe esta ética como un componente importante del neoliberalismo global, como ideología. Si bien, en una primera instancia, esta postura surge como una resolución práctica para moldear la subjetividad de los trabajadores en pos de los nuevos requerimientos productivos de las empresas post-industriales, a la larga se ha consolidado en una forma de pensar y de ser, que está ocasionando estragos económicos, sociales, humanos y ecológicos de gran impacto.

No se quiere tachar esta ética de perversa ni de virtuosa, ya que, por un lado, se puede percibir su genialidad pragmática, para manejar grupos humanos hacia un propósito empresarial, pero también se advierte su capacidad de imponer voluntades, penetrando en algo tan personal como es la subjetividad y la mente de las personas. Por esta razón, en esta reflexión se prefiere concebir al gerencialismo o la ética empresarial como un fenómeno sociocultural que, si bien no es del todo satisfactoria, está ahí y se podría decir que la mayor parte de la población mundial tiene introyectada esta ética, de una u otra manera. Sin embargo, al paso que va y haciendo un recuento de las crisis que ha provocado,

se considera que el sistema al que respalda pronto va a caer. Y tras esa caída, se espera confiar en la resiliencia de la población mundial.

## **Bibliografía**

Anzola Morales, Olga Lucía (2018). *La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía*. En *Universitas Psychologica*, vol. 17, nº 1, pp. 1-14

Calderón Hernández, Gregorio; Álvarez Giraldo, Claudia Milena; Naranjo Valencia, Julia Clemencia (2006), *Gestión Humana en las Organizaciones. Un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación* en *Cuadernos de Administración*. vol. 32 nº 19, pp. 225-254 (julio-diciembre 2016) Bogotá (Colombia),

Chanlat, Jean-François (2018) *Ciencias sociales y administración*. Fondo editorial Universidad EFIT, Medellín, Colombia.

Cruz Kronfly, Fernando. (2002), *El mundo del trabajo y las organizaciones desde la perspectiva de las prácticas inhumanas*. En *Cuadernos de Administración*, nº 27, pp 14-22 Universidad del Valle, México.

Díaz, Olga, Cardona Marleny y Aguirre Diana (2014). *Aportes teórico-conceptuales a la dinámica de la gerencia desde el área de gestión humana*. En *Suma de Negocios*, vol. 5, nº 10 pp. 22-28.



Fernández Rodríguez, Carlos Jesús (2017): *Estudios críticos de la gestión: estudios culturales de los conflictos en el mundo del trabajo*. En *Política y Sociedad*, vol. 54 n° 1, pp. 23-44.

Hualde, Alfredo y Guadarrama Roció. (2015) “Presentación”, En Guadarrama, Roció, Alfredo Hualde y Silvia López (coords.), *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. COLEF-UAM Cuajimalpa. pp. 5-7.

Ibarra Colado, Eduardo. (1994), *Organización del Trabajo y Dirección Estratégica. Caracterización de la evolución de los paradigmas gerenciales*. En *Varios, Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos*, México, UAM Iztapapala, Departamento de Economía, Serie Investigación, n° 13, pp15- 47

Lapierre Laurent. (2006) Gerenciar es crear. En *AD-minister*, n° 8 pp.146- 153 (enero-julio) Universidad EAFIT Medellín, Colombia.

Méndez Pablo (2016) *¿Hay una ética en el capitalismo contemporáneo? Neoliberalismo y crítica* Cap. 1, Parte 2. Pp. 85- 112 En Pourrieux Cecilia. (comp.), *Los nuevos rumbos de la ética*. Universidad Nacional de Lanús. Buenos Aires, Argentina.

Orellana Gazaga, Maite (2007) *La economía solidaria como forma de organización económica alternativa al sistema capitalista global*. Tesis para obtener el grado de Máster globalización, desarrollo y cooperación. Observatori Solidaritat Ub. Universitat de Barcelona.

- Passas Nikos. (2000) *Global Anomie, Dysnomie, and Economic Crime: Hidden Consequences of Neoliberalism and Globalization in Russia and Around the World*. En *Criminal Justice and Globalization at the New Millennium*. vol. 27, n° 2, pp. 16-44.
- Piñón Gaytán José Francisco (2019) *Ética y modernidad en la era de la tecnociencia*. Ed. Orfila México
- Pourrieux Cecilia (2016) *Introducción a la Ética* Cap. 1. pp. 15- 24 En Pourrieux C. (comp.), *Los nuevos rumbos de la ética*. Universidad Nacional de Lanús. Buenos Aires, Argentina.
- Ruiz Herrero, José Antonio (2017): *Nuevas técnicas de control sobre el trabajo del conocimiento: un intento por complementar la noción de poder de los Critical Management Studies (CMS)*. En *Política y Sociedad*, vol. 54 n° 1, pp. 87-109
- Valencia Espinosa, Adriana (2017). *Subjetividad y poder en la organización empresarial: un estudio de caso*. *Innovar*, vol. 27 n° 65, pp. 107-121.
- Véjar, Dasten Julián, (2012), *Dispositivos de disciplinamiento en el trabajo. Relaciones Laborales y Subjetividad(es) en Chile*. En *Sí Somos Americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, vol. 12, n° 2, pp. 109-131.
- Zangaro, Marcela. (2011). *Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno*, *Trabajo y Sociedad*, vol. 15, n° 16, pp. 163-177 Universidad Nacional de Santiago del Estero Santiago del Estero, Argentina.