Globethics Repository



Los ejecutivos de las transnacionales [The executives of transnational]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	López Ruiz, Osvaldo
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-11-11 06:12:45
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/218971

Nueva Sociedad Nro. 179 Mayo-Junio 2002, pp. 45-59

Los ejecutivos de las transnacionales

De trabajadores de altos ingresos a capitalistas en relación de dependencia*

Osvaldo López Ruiz

Osvaldo López Ruiz: sociólogo, doctorando en Ciencias Sociales (IFCH - Unicamp, Brasil); docentede la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional de Cuyo (Argentina); @:<osvaldo@infoar.net>.

*Nota: Una versión más extensa de este trabajo fue presentada en el XXIII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Ciencias Sociales (ALAS), Comisión N° 9: "Mercados de Trabajo ...», Guatemala,noviembre de 2001.

Las corporaciones transnacionales aparecen como instituciones paradigmáticas de la fisonomía que toma el mundo social hoy. En su espacio se definen y promueven un conjunto de valores que parecen trascender y afectar las prácticas sociales, las creencias y visiones de mundo de los individuos en muchas otras instituciones y esferas de la sociedad. Es en este sentido que los ejecutivos que en ellas trabajan se tornan un objeto heurístico rico a la hora de explorar un ethos social en formación y la cultura desterritorializada que se promueve en estos espacios transnacionales, «cultura globalizada» que nos obliga a buscar nuevas herramientas analíticas para dar cuenta de una sociedad que cada vez con mayor dificultad puede ser aprehendida desde el modelo industrial-po s-industrial.

Un alto ejecutivo de la empresa transnacional de consultoría Accenture (ex Artur Andersen) afirma en una entrevista:

La esencia del negocio de Accenture es darle *carrera* a la gente. Esta compañía no pertenece a nadie. Los socios somos dueños de una manera muy particular. Cuando uno llega a socio le ofrecen en *compra* una cantidad de acciones que se llaman *IInidades.* Cuando un socio se retira (está obligado a hacerlo antes de los 62 años) devuelve a la compañía todas las unidades que compró al *mismo valor* por el que las obtuvo. No hay ganancia de capital. De esa forma, la compañía queda para las nuevas generaciones. Este mecanismo ha garantizado la *lealtad de la gente.* (Después agrega:) Los socios somos evaluados cada dos años y en función de la evaluación compramos más o menos unidades. Esa es una manera de recibir todos los meses una mayor retribución porque la distribución de las utilidades de la firma se realiza en función de las unidades que uno tiene. Bajo este *concepto de propiedad* todos se

sienten dueños o potenciales dueños. Pero no son dueños reales. De hecho, las esposas de los socios firman una renuncia a la herencia de la titularidad de la firma.[1]

Si los «socios» de Accenture, sus accionistas (en «unidades»), no son sus dueños reales, ¿qué son entonces? Hombres de empresa, ejecutivos de corporaciones transnacionales, muchos de ellos con altos niveles de ingresos son, sin embargo, empleados de las firmas en las que trabajan. A la vez, está claro que estos empleados difícilmente se identifican con la «sociedad de los trabajadores ». Propongo estudiar a los ejecutivos de las transnacionales partiendo de la hipótesis de que ellos denotan una manera de «estar en el mundo» que parece caracterizar nuestro momento histórico. Como primer paso, exploraremos el uso de categorías analíticas que nos permitan salir de la confusa encrucijada que los presenta como hombres de empresa o bien como trabajadores. Después de una descripción general que intenta definir quiénes son esos ejecutivos y qué tipo de vida llevan, propondré pensarlos en la tensión entre dos tipos ideales, primero como «trabajadores de altos ingresos» y luego como «capitalistas en relación de dependencia». Al hacerla, el objetivo no es solo hablar de los ejecutivos sino tomarlos como emblemáticos del cambio en los valores, las creencias, las preferencias estéticas y estilo de vida que han afectado en los últimos años principalmente a los sectores medios de la sociedad, pero también a la estructura social en su conjunto.

Los ejecutivos de las transnacionales

¿Quiénes son los ejecutivos de las transnacionales a los cuales nos referimos? En la nueva economía informacional, todos o casi todos los ejecutivos de las grandes corporaciones son profesionales. Mayoritariamente son jóvenes y, entre ellos, en proporción creciente mujeres. Las tareas que realizan podrían resumirse como actividades de gerencia miento de los sectores más dinámicos de la economía: las finanzas, la tecnología, las comunicaciones, la industria y toda una gama de servicios que ayudan a generar valor agregado a las empresas, que va desde la consultoría a la publicidad y el márketing. En muchos casos, sus tareas cotidianas tienen poco que ver con la profesión en la que se formaron. Es común encontrar en las grandes corporaciones ingenieros industriales, químicos o eléctricos, junto con economistas, analistas de sistemas o doctores en física desarrollando el *busilless plall* de una empresa. Sin embargo, más allá de los diferentes orígenes profesionales, la mayoría tendrá -o soñará tener- el mismo título de posgrado: el tan cotizado MBA *(Master 0f Busilless Admillistratioll).* Se trata, entonces, de profesionales altamente capacita-

[1]Pilar Ferreyra: "Cómo gerenciar una firma globalizada», entrevista a Daniel Nycz, presidente de Accenture Argentina en "Suplemento Económico», Clarín *Digital* (www.clarin.com). 21/1/01, (énfasis en el original).

dos -y, más importante aún, en permanente proceso de capacitéición- que reciben una alta (ya veces muy alta) retribución económica por su trabajo.

Para vivir, ellos prefieren los grandes centros urbanos. Principalmente el tipo de trabajo al que dedican largas horas cada día se concentra en las grandes ciudades. También es allí donde se encuentran los servicios personales de todo tipo que hacen posible la vida cotidiana de estos ejecutivos que tienen poco tiempo para estar en casa. Se trata de viejos y nuevos servicios que incluyen desde restaurantes y múltiples opciones de *home delivery food,* a lavanderías, gimnasios y buenas escuelas para los hijos. Otro atractivo de las grandes ciudades es que en ellas se ofrecen múltiples alternativas para la formación personal. Yano alcanza con lo aprendido en la universidad. Para avanzar en la carrera es necesario (y exigido -de eso se encargan los *headhwIters,* «reclutadores» o «cazadores de talentos») estar en proceso de*formaciólI permalleilte.* En las ciudades se concentra la oferta de cursos de todo tipo para suplir la demanda de mercado de los que constantemente necesitan enriquecer su currículum: cursos de especialización y/o actualización profesional, de idioma, de nuevas técnicas de gestión o relajación zen y «cursos de encanto personal», donde se aprenden técnicas de *cuisille* o de degustación de vinos -cosas no menos necesarias a la hora de hacer negocios.

La vida en las ciudades permite y estimula la reorganización de la estructura de consumo. En ellas, la formación de una importante masa crítica hace posible, para quien tiene altos ingresos, consumos diferenciados de todo tipo. El consumo de estos sectores profesionales se distingue claramente de las opciones estandarizadas de las que disponían las clases medias en décadas anteriores. A través del consumo se define una nueva estética social cotidiana, la que se encuentra en utensilios de cocina de diseñadores famosos, como el exprimidor de Philipe Starck o los sacacorchos de la fábrica italiana Alessi. También, en los colores y las texturas de muebles y paredes, o en las antigiiedades y *objects d'art* que decoran sus casas y oficinas. Sus ropas, aunque tienden a ser siempre de tipo *casual* o hasta deportivas, son de marcas caras que enfatizan la calidad y alta tecnología de los tejidos. Sus rutinas cotidianas incluyen visitas regulares a restaurantes *gourmet* donde la comida pretende no ser simplemente «comida». En síntesis, la vida de los ejecutivos de las transnacionales se da en un contexto de creciente internacionalización que promueve un estilo de vida urbano cosmopolita y una alta movilidad espacial. ¿Podemos pensarlos entonces como trabajadores?

Trabajadores de altos ingresos

En un sentido estricto, son trabajadores: venden a la corporación su tiempo de trabajo a cambio de un salario y su vínculo se explicita en un contrato de trabajo. Sin embargo, al mismo tiempo, puede alegarse que como profesionales su lugar dentro de la empresa se diferencia del de los trabajadores *stricto sensu.* En la organización industrial, por ejemplo, los profesionales formaban parte de lo que Galbraith llamó la «tecnoestructura»[2]. Eran considerados cuadros técnicos y, como tales, estaban claramente diferenciados de los trabajadores de planta. Esta diferenciación parece todavía más lógica en el caso de los ejecutivos dado que ocupan además lugares gerenciales, que implican toma de decisiones. ¿Qué es lo que justificaría entonces que quienes nunca fueron considerados «trabajadores» lo sean ahora?

De acuerdo con un argumento ampliamente difundido en la literatura de negocios[3], cada ejecutivo vale según el valor que agrega a la corporación con su trabajo. En este sentido, los ejecutivos son capaces de producir valor para la empresa a través de su trabajo. Desde esta perspectiva se tornaría más difícil excluirlos del conjunto de los trabajadores. Se han vuelto una fuerza productiva directa[4]. De todas maneras, no deja de ser problemático aplicar la noción «trabajadores» a los ejecutivos y su relación con la corporación. Sassen, en su análisis del papel de las grandes ciudades en la economía global, utiliza la categoría de «trabajadores de altos ingresos». Estudia, entre otras cosas, cómo la vida en las grandes ciudades está siendo afectada por la afluencia de empleados de las firmas transnacionales, justamente de estos jóvenes profesionales que trabajan en funciones de gerenciamiento, consultoría y servicios para las grandes corporaciones. Sassen explica que un estrato de trabajadores sumamente esforzados como es el caso de estos ejecutivos, con dedicación casi exclusiva al trabajo, consigue, entre otras cosas, la renovación selectiva de los antiguos centros de las grandes ciudades donde van a vivir. Este estrato se torna así en motor de un proceso de ennoblecimiento urbano -o más técnicamente, de *gentrification* urbana- iniciada por artistas, primeros en otorgar nuevo valor estético y existencial a zonas antiguas y deterioradas, y luego seguidos por estos «trabajadores de altos ingresos» deseosos de nuevos significados y con la posibilidad económica de adquirirlos. Otro factor que ha contribuido a la preferencia por la vida en la ciudad es el creciente número de mujeres jóvenes profesionales ingre-

[2]Según Galbraith (p. 84), «Esta incluye a todos los que aportan sus conocimientos especializados, talentos y pericia al grupo que toma las decisiones, es la inteligencia que gula -El cerebro- del emprendimiento, pero no incluye el *management*» (traducción mla).
[3]V., p. ej., Hammer y Champly.
[4]Desde la teoría sociológica contemporánea, Castells sostiene que estamos dentro de un nuevo paradigma tecnológico «informacional» y, por primera vez en la historia, la mente humana es una fuerza productiva directa, no solo un elemento decisivo del sistema productivo.

sadas en el mercado laboral. Se transforma así la típica tradicional división del trabajo de las familias de clase media, en otra dinámica de la vida familiar. De esta forma, la vida en las ciudades acaba estimulando una reorganización de la estructura de consumo. En el modelo industrial, el confinamiento de la mujer al trabajo doméstico creaba empleos de tiempo completo en la organización y gerencia miento de la economía doméstica favoreciendo y estimulando el ahorro. Sin embargo, desde que ella trabaja fuera de casa, ese trabajo es sustituido en las ciudades por servicios de todo tipo que dan apoyo táctico a la cotidianidad vertiginosa.

La categoría «trabajadores de altos ingresos» toma visible el hecho de que este grupo da vida y moviliza una *nueva cultura comercial,* la que representa un cambio sustantivo si se la compara con la de las tradicionales clases medias profesionales. Con sus recursos orientan sus consumos hacia una creciente sofisticación y estetización de sus vidas cotidianas. Sin embargo, al pensados como «trabajadores», es posible diferenciados de otros sectores con los cuales comparten un estilo de vida semejante y muchos de los valores de la cultura globalizada. De esta forma, queda claro que no son los dueños de las empresas en las que laboran ni de lo que producen con su trabajo. Los «trabajadores de altos ingresos» no forman parte de lo que en términos de C.W. Mills sería la «elite del poder», incluso a pesar de su buen nivel de instrucción, de su dedicación al trabajo y los altos ingresos que reciben. Con el uso de esta categoría podemos subrayar el hecho de que ese nuevo sector, compuesto por profesionales prósperos y cosmopolitas, no forman parte de las elites capitalistas a pesar de las apariencias que se podrían derivar de su estilo de vida.

Por otra parte, también se diferencian de los otros trabajadores y de las clases medias tradicionales. Los «trabajadores de altos ingresos» tienen su correlato en los «trabajadores de bajos ingresos». Estos últimos son todos aquellos trabajadores que, a través de actividades formales o informales, desarrollan servicios de baja calificación de todo tipo con quienes prestan apoyo a las actividades principales de la economía. Es así que la existencia del' trabajador de bajos ingresos es funcional a la prosperidad de las actividades que más dinamizan a los mercados. En términos sociales y , culturales, la dualidad «trabajador de altos ingresos» / «trabajador de bajos ingresos» es expresiva del proceso de polarización creciente de la sociedad en la que se produce una eliminación de los trabajos de ingresos medios del proceso de producción. El surgimiento de los «trabajadores de altos ingresos» empuja para abajo a un sector de la antigua clase media y se constituye como nuevo sector por encima de ésta. Más todavía, este cisma económico viene acompañado de un distanciamiento ultural-ideológico entre los dos nuevos sectores prevalecientes. En esta transformación de la estructura social, no son los ejecutivos de las transnacio-

nales los herederos de la clase media industrial como podría creerse. Si bien el origen social de la mayoría de ellos es de clase media, es posible afirmar que la clase media en realidad desaparece, fundamentalmente porque los valores sobre los cuales se constituyó dejan de ser reproducidos. Tanto la nueva dinámica del trabajo como los valores promovidos por la nueva cultura comercial-de la que necesariamente los ejecutivos de las transnacionales deben formar parte- estimulan valores de consumo e inmediatez, que son opuestos a los de ahorro y diferimiento de las gratificaciones, característicos del *ethos* de la clase media industrial.

La clásica ecuación «ahorro-educación-movilidad social» se ha roto. Es verdad que la «educación» es todavía un valor muy importante en una sociedad meritocrática como la nuestra, sin embargo, no es difícil percibir que su significado ha sido profundamente alterado. El «ahorro» pierde su sentido como fuente de progreso personal/familiar desde que no puede garantizar ya la movilidad social y, ni siquiera, el acceso a una *buella* educación. En una sociedad que se polariza y acelera, las distancias entre un sector y otro son mucho mayores de lo que pueden ser recorridas a través del lento mecanismo del ahorro -ligado, en general, a la acumulación de toda una o varias generaciones. La nueva ecuación que parece orientar los valores hoy puede ser resumida como «consumo-formación-permanencia socia!». El «consumo, en lugar del ahorro, asegura el acceso no solo a bienes sino también a los sentidos requeridos para mantener la posición social. La educación es remplazada por la formación, entendida crecientemente como entrenamiento -el *non stop trainig* requerido hoy por la corporación. Finalmente, la permanencia social como valor no tiene que ver con la falta de aspiración a ascender socialmente; independientemente de las ambiciones de ganar más o de mejorar el empleo, de lo que se trata en última instancia es de conseguir mantener la posición social. Cerrando el círculo definido por esa nueva ecuación, la permanencia social permite mantener el flujo necesario de dinero para el consumo y la formación, imprescindibles para no perder el trabajo y no ser *desconectado.*

En este sentido, los trabajadores de altos ingresos, como parte de las elites educadas de la sociedad actual, son una «clase ansiosa»[5]. Nunca pueden estar seguros sobre su propio futuro y tampoco sobre el de sus hijos, aunque gasten fortunas en darles una buena educación. Esto es así porque tanto ellos como sus hijos deben entrar en el implacable sistema de evaluaciones. Hemos pasado del examen a la evaluación continua; nada termina, estamos siempre en proceso. Somos todos parte de una sociedad meritocrática donde cada individuo se debe preocupar por su

[5]Según Robert Reich, dI. por Sampson (p. 362). En este sentido, v. tb. Brooks (p. 52): «*The Mast Anxiaus Social Elite Ever*».

ascenso (y permanencia) social entrando en un interminable sistema de evaluaciones permanentes. En conclusión, ya no basta ser hijo del doctor o doctor uno mismo: se deberá justificar cada día la situación social en la que uno se encuentra; en todo momento se deberá estar haciendo esfuerzos para mantener o mejorar la posición (provisoriamente) conseguida dentro del sistema.

Otra relación alterada es la ecuación poder-conocimiento que caracterizó a los sectores profesionales de clase media. En la clásica línea de producción del mundo industrial, la división de tareas impedía que un trabajador tuviese el monopolio del proceso de producción o de una parte significativa del mismo. El capitalismo industrial consiguió expropiar a los trabajadores de sus conocimientos y así de una parte importante de su poder. Parte del poder quedó entonces en las manos de los especialistas. De esa forma, ingenieros y otros profesionales constituyeron la tecnocracia industrial-o «tecnoestructura », a la que ya nos referimos-, la que construyó su poder a partir de los conocimientos especializados y formó la clase media industrial, que aumentó en número y relevancia durante una buena parte del siglo xx. La tecnocracia se apoyaba, para legitimarse, en un *«ethos* científico» y, a través de él, conseguía una cuota significativa de autonomía (y poder) para el individuo frente a la organización. Pero en la actualidad, las ocupaciones especializadas, con cuerpos de conocimientos codificados, habilidades, patrones y prácticas de trabajo, están desapareciendo. El conocimiento producido en la era de la información es colocado, en cambio, en las redes y se encuentra disponible para cualquiera -siempre que tenga el *password* necesario. Entonces, de forma semejante a lo que sucedió durante la era industrial, la producción no depende de trabajadores en particular. Los ejecutivos de las corporaciones -«trabajadores informacionales»-, no detentan el conocimiento, solo lo administran.

En cierto sentido, los profesionales pasaron de especialistas a «generalistas»[6]. Incluso a pesar de que la idea de profesión sigue apuntando a un cuerpo de conocimientos, los grupos de profesionales no pueden garantizar más una reivindicación de tal conocimiento como exclusivo de su especialidad. Además, el trabajo dentro de las corporaciones se está volviendo «pos-profesional »: las personas raramente realizan tareas que tengan que ver directamente con su formación original[7]. Lo valorado no es la especialidad en que cada trabajador -ejecutivo- se formó, sino su capacidad y flexibilidad para adaptarse a la dem.anda de nuevos procesos y sus habilida-

[6]Así lo quieren Hammer y Champly, para quienes las tecnologías de la información estarían produciendo *genera/islas* que reemplazarían a los empleados especializados de otras épocas.
[7]Según Casey, *posl-occupatíona/,* pero optamos por traducir este concepto como «pos-profesional» porque parece dar mejor cuenta del carácter multidisciplinar o «extradisciplinar» que adopta hoy el trabajo en las grandes corporaciones.

des generales para administrar el conocimiento ~onocimiento que ya no es propio. Solo así es posible entender la enorme demanda de cursos de administración. Los célebres MBAs parecen ser el camino obligatorio para dejar de ser ingeniero mecánico o cientista político y volverse un administrador de negocios. O en otras palabras, lo que se necesita es dejar de ser especialista -si no, con el alto riesgo de «descalificar»[8] para los requerimientos de la empresa- y *reciclarse* como generalista, con la consecuente pérdida de poder que este cambio implica. Es así que el término genera lista parece aludir no solo a su etimología -el que trabaja con conocimientos generales, el que manipula conocimientos generales- sino también a «genérico». El reciclado trabajador informacional se vuelve también un trabajador genérico y por ello, en última instancia, un empleado que se puede reemplazar, un trabajador prescindible. El conocimiento -materia prima principal en la era de la información-, es concentrado dentro de la red. De cierta forma, al circular dentro de ella, es expropiado de quien lo produce. El individuo perdió poder frente a la corporación y, en ese sentido, el profesional informacional se parece más al obrero industrial que al profesional especialista de los tiempos de la industria. Dicho de otra forma, un grupo grande de profesionales en el capitalismo informacional pasa a tener un papel estructuralmente semejante al de los trabajadores en el capitalismo industrial. Ser profesional hoy está comenzando a ser el requisito básico para ser *obrero* en la nueva economía informacional. En este aspecto, tiene todavía más sentido que en otros pensar a los ejecutivos transnacionales como trabajadores, incluso cuando ellos tengan un ingreso (relativamente) alto.

Resumiendo entonces se puede afirmar que la categoría «trabajadores de altos ingresos» sirve para describir las profundas transformaciones que están afectando al trabajo (polarización), a la estructura de la sociedad (desaparición de la clase media y cisma cultural-ideológico), al proceso de producción y apropiación del conocimiento y a la relación del individuo con la corporación. Respecto de este último punto, el vínculo laboral con la corporación parece haberse tornado el único umbral posible para la mayor parte de las personas con una profesión *(profesionales obreros).* También la categoría «trabajadores de altos ingresos» es útil para poner en evidencia los altos beneficios que produce la economía informacional y que dan existencia a un nuevo sector de altos ingresos que, mediante su consumo intensivo y sofisticado, retroalimenta el sistema. No obstante, pensar a los ejecutivos de las corporaciones transnacionales a partir de esta categoría presenta también sus dificultades. La noción de «trabajadores» remite todavía con mucha fuerza al contexto industrial y a una configuración social que ha cambiado mucho en los últimos

[8]Lo que sucede cuando aptitudes complejas, como las adquiridas con la formación profesional, no son más aditivas, no permitiéndole al individuo seguir acumulando sobre la misma base (Sennett, p. 112).

años. Además, la categoría «trabajadores de altos ingresos», a pesar de ser útil para dar cuenta de la existencia de un grupo social *sui generis*, se basa en los ingresos como medio de diferenciación con los demás trabajadores. El ingreso, como valor cuantificable, no es el mejor indicador para describir un nuevo *ethos* social en formación. Cuando el objetivo es analizar los valores que son promovidos por la cultura de la corporación ¿cómo establecer el monto a partir del cual los valores cambian? Lo que caracteriza a la «cultura» de la corporación es que, justamente, ésta pretende impregnar con sus valores, con la *visión* y la *misión* de sus CEO *(Chief Executive Officer)*, a todos sus empleados por igual.

Capitalistas en relación de dependencia

Otra dificultad que presenta la categoría «trabajadores de altos ingresos» es que difícilmente los ejecutivos transnacionales se vean a sí mismos como tales. No es casual que los trabajadores o empleados sean llamados hoy, en las grandes corporaciones, «colaboradores». En verdad es llamativo el uso y sentido dado a ciertos neologismos. Entre las denominaciones más frecuentes está la de *«stakeholder»*. Si para quien invierte su capital dentro de la corporación se reserva el nombre de «*shareholder*» (accionista), para los «agentes o participantes que *invierten* su *'empeño'* o *stake* en la empresa»[9], la literatura de los negocios reserva el título de «*stakeholders*» o «partes interesadas». De esta manera, el empleado es estimulado a sentirse y pensarse como «parte interesada » en el buen desempeño de la empresa; no como un empleado sino como un colaborador. Lo que intentaré demostrar es que existe una cultura corporativa -entendida como un conjunto de discursos que colocan y afirman valores- que propicia la identificación del individuo con la corporación. Esta cultura no solo enfatiza una serie de virtudes funcionales a los negocios de la corporación, sino que también premia a quien actúa como si fuese un «socio» de ella, un emprendedor que con su esfuerzo y talento personal procura aumentar los beneficios.

El primer punto a analizar es el sujeto al cual se dirige esta cultura corporativa. No es difícil constatar que quien es interpelado por ella no es un sujeto colectivo, como lo eran por ejemplo «los trabajadores» en las organizaciones industriales. Por el contrario, a través de su discurso la corporación interpela claramente a un sujeto individual. A ese individuo lo llamaré, en forma provisoria, «capitalista». La primera justificación para ello es que, aunque se trate de un empleado de la corporación, este capitalista invierte en ella efectivamente

[9]Hans Kung: *Urna ética global para a política e a economía mundiais,* Vozes, Petrópolis, 1999, dI. en la *Guia de Elaboraflio de Relatorio e Balan,o Anual de Responsabilidade Social,* Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, San Pablo, 6/2000, (énfasis mío).

su capital, cuyos títulos se encuentran resumidos en su *curriculum vitae.* Antes de ingresar en una compañía debe analizar propuestas, tanto en relación con los rendimientos efectivos a obtener (mediante su salario y bonos), como con los rendimientos futuros, de los que dependerá el avance en su carrera dentro del mundo corporativo. De esta forma, además de su trabajo tendrá que estar buscando, en forma permanente, *nichos* yoportunidades de inversión para sus talentos. Nunca antes las cotizaciones de las empresas en la bolsa formaron parte del cotidiano de tanta gente como en la actualidad. Cada persona se debe preocupar por el desarrollo de su vida profesional y debe hacerla siguiendo los mismos criterios como si se tratara de una inversión. No obstante, como *capitalista,* lo es «en relación de dependencia »: en última instancia es un empleado de la empresa en la que trabaja -yeso vale inclusive para el CEO. Empleado y al mismo tiempo poseedor de un capital que se cotiza en el mercado; capitalista y al mismo tiempo dependiente: ¿adónde conducen estas categorías aparentemente antagónicas? Para dar sentido al uso del concepto «capitalistas en relación de dependencia», dos aspectos necesitan ser tratados: el primero, cuál es el tipo de capital que aporta el ejecutivo transnacional y, segundo, cuáles son los características de su relación de dependencia y en que difiere ésta de la del profesional liberal que trabajaba para las organizaciones industriales.

El capital del «capitalista en relación de dependencia» son sus *destrezas de gestión capitalista.* Se trata de un capital que no es estrictamente conocimiento, no al menos en el sentido tradicional de acumulación de conocimiento. Lo que aquí llamo «destrezas de gestión capitalista» son las habilidades generales de gerenciamiento -de *management* de información a *mmzagement* de relaciones- sumadas a las habilidades, motivaciones e ingenio necesarias para aumentar las ganancias, «agregar valor» para la empresa. Esto incluye aptitudes esenciales como el desapego de esquemas tradicionales -y también de lugares, personas y cosas-, y la capacidad, sagacidad y astucia para la toma de decisiones que impliquen riesgo y que no pueden estar basadas, en última instancia, en conocimiento reflexivo. En otras palabras, se espera del ejecutivo de las corporaciones transnacionales, «capitalista en relación de dependencia », que tenga una suerte de «sentido común capitalista» y el extraordinario «don» de arriesgar y ganar a favor de la empresa. Vale la pena hacer aquí un paréntesis y describir esquemáticamente los diferentes momentos de
la empresa capitalista moderna para aclarar por qué hoyes legítimo llamar «capital» a un capital no económico como las destrezas de gestión capitalista y llamar «capitalista» a su poseedor.

Si nos concentramos en quien fue el motor de la empresa capitalista moderna a lo largo del tiempo, podemos establecer un primer momento en el que esa cualidad recaía en la figura del empresario. Era el individuo que aportaba tanto el capital como también su fuerza de gestión directa y su capacidad de innovación. En un segundo momento, por la complejidad creciente de los negocios, la figura del empresario como motor de la empresa capitalista debió desdoblarse. Por una parte, un grupo toma las decisiones y aporta el capital económico y, por la otra, aparece una entidad colectiva compuesta de *especialistas* -profesionales altamente especializados en las áreas técnicas y de ingeniería- que aporta sus conocimientos y la experiencia conseguida en un campo bien delimitado y específico del saber. Esta entidad colectiva fue llamada, como ya fue señalado, «tecnoestructura». Su característica más destacada es que se trata de una estructura, no de individuos aislados. Este grupo tiene a su cargo la toma de decisiones técnicas, que se diferencian del gerenciamiento a cargo de los dueños o administradores del capital, pero retienen el poder -poder-conocimiento *técnico-* de influenciar decisivamente en dicho management.

Lo que se intenta establecer con la categoría «capitalistas en relación de dependencia» es el pasaje a un tercer momento de la empresa capitalista en el ue su motor cambió una vez más y de forma presumiblemente más radical. Los detentores del capital económico, los accionistas, continúan siendo quienes aportan ese capital, pero al mismo tiempo no toman -o toman menosdecisiones dentro de la corporación. Sus decisiones pasan a ser básicamente de dos tipos: mantener o retirar el capital y mantener o echar al CEO y / o al consejo de administración. La tecnoestructura desapareció; o mejor, fue sustituida por una estructura neuronal: la red -eventualmente, la intranet de cada corporacióno[10]. Al mismo tiempo, los especialistas se tornaron (extrañamente) *generalistas,* con habilidades de gerenciamiento tanto de la información que entra y sale de la red como de las redes de relaciones entre personas que entran y salen de la corporación. Los capitalistas dependientes -¡con su capital colocado a riesgo![11]- deben tomar permanentemente decisiones para la corporación. Se espera entonces que ellos tengan la fuerza directa del empresario emprendedor del primer momento de la empresa capitalista, junto con la capacidad de innovación y el temperamento que éste poseía a la hora de tomar decisiones y asumir riesgos. Ellos ya no forman más una entidad colectiva como fue la tecnoes-

[10]**Una de las empresas transnacionales de consultoría entrevistadas se enorgullece de su *Global Experience Center,*** donde dice guardar toda la experiencia empírica recogida en los proyectos desarrollados a escala global, experiencia que está disponible para sus «colaboradores» en todo el mundo vía internet. Otra dice colocar en la red su *Intelectual Capital* para que sus empleados puedan acceder a él a través de su *Corporate Virtual University.*

[11]Si sus decisiones no íueran las correctas ellos no solo perderán sus empleos sino también depreciarán su capital: sus destrezas de gestión capitalistas, en tanto que capital de mercado.

tructura. De la entidad colectiva hemos pasado a un *ensemble individualism:* la forma de individualismo de conjunto en la que estos nuevos genera listas trabajan. Así, cada capitalista en relación de dependencia gerencia su propio *business* dentro de la corporación: «su proyecto», para el que, conforme a las necesidades del momento, se agrupará con otras personas en equipos de trabajo, los efímeros *teams and families.*

La corporación parece entonces haber pasado de ser una empresa a ser una «macro-empresa» donde se desarrollan los más variados proyectos. Esta macro-empresa alberga y ofrece la infraestructura necesaria para que centenas de empresarios del tercer momento de la empresa capitalista moderna se desarrollen y desarrollen su capital-destreza. Pero sobre todo, para que estos colaboradores, *stakeholders* o mejor, capitalistas en relación de dependencia, generen valor para la corporación. La necesidad de trabajar en ella está fundada en el hecho de que el capitalista en relación de dependencia, como ocurrió antes con el trabajador industrial, no domina la totalidad de los procesos, dependiendo así tanto de la materia prima almacenada en las redes de la corporación como de la maquinaria de interrelaciones que la macro-empresa le provee. Por otra parte, a diferencia del profesional liberal, el capitalista en relación de dependencia no puede desarrollar sus competencias fuera de la corporación trabajando en forma autónoma. No tiene -no detenta más- un conocimiento especializado. No obstante, el capitalista en relación de dependencia se parece (o mejor, debe parecerse) al capitalista emprendedor de los tiempos épicos del capitalismo: debe tener la fuerza y la visión de un Henry Ford, pero ahora trabajando como un empleado para su empleador. No podrá aspirar, como aquél, a tener su empresa propia o el capital económico necesario para salir de su relación de dependencia. Su único capital es y seguirá siendo, su destreza de gestión capitalista [12] .La corporación pasa a ser el único mercado donde puede invertir su capital-destreza. Aquí reside la diferencia fundamental con el profesional liberal tradicional. En el mundo industrial se podía optar por ser un trabajador autónomo o emplearse para trabajar subordinado a un empleador. Su capital, el conocimiento especializado, era de otra naturaleza que el capital del actual ejecutivo. Este último, además de estar en términos laborales en relación de dependencia, depende de la corporación como prácticamente el único ámbito de inserción posible.

¿Por qué es útil pensar este *ethos* social emergente a partir de esta categoría? La propuesta de salir del lugar de observación tradicional tiene que ver con la necesidad de ruptura con ciertas y establecidas lecturas de la realidad que pueden estar

[12]Sus altos ingresos no son tan altos como para permitirle la acumulación requerida hoy para ser capitalista *stricto senso.* La distancia ente el individuo y el capital se tornó enorme.

impidiéndonos captar las múltiples dimensiones e implicancias de las actuales transformaciones. En este sentido, proponer la categoría de en relación de dependencia para estudiar a los ejecutivos de las grandes corporaciones es una clara incitación a desplazar la mirada hacia otros lugares más allá de los construidos para analizar la sociedad industrial. No obstante -ese lugar, que para los fines prácticos posiblemente deba ser llamado «paradigma informacional>> -es un espacio conceptual todavía incierto, en construcción, donde no se pierde la centralidad del trabajo en la vida social a la vez que éste se recubre de nuevos significados y funciones.

Resta decir que en el uso de la categoría de capitalistas en relación de dependencia es necesario distinguir tres sentidos posibles. El primero, como *concep*to o*herramienta teórica,* o sea, en qué medida esta categoría ayuda para pensar al nuevo grupo social formado por los ejecutivos transnacionales. En una primera aproximación, la respuesta parece indicar que este concepto permite: a) salir de la tradicional idea de trabajador y así dejar de pensar a partir del modelo industrial; b) entender por qué los ejecutivos de hoy son individuos emprendedores, *pequeños capitalistas illdividuales,* que asumen no solo la responsabilidad sino también los riesgos del negocio; c) comprender el alto grado de identificación-indiferenciación que ellos tienen con la corporación; d) por último, permite también pensar el *ethos* de este capitalista dependiente y contrastado con el *ethos* capitalista tradicional resaltando sus distancias y diferencias. El segundo sentido en que la categoría de capitalistas en relación de dependencia puede ser usada, es como *imagillario* de los propios actores: ¿en qué medida ellos se sienten trabajadores?; ¿o acaso se ven como capitalistas? Finalmente, también puede ser útil para enunciar una *ética,* una construcción de sentido productora de un determinado tipo de individuo «capitalista » que forma parte del «juego» de los mercados. Esta ética resulta funcional a la corporación permitiéndole obtener una enorme economía de recursos -cambiando estructura organizacional y disciplina por valores y principios, «misión» y «visión»- y, al mismo tiempo, una maximización de las ganancias al capitalizar, para la corporación, el entusiasmo de tantos *elltre-prelletlrs.*

Referencias

Brooks, David: *Bobos* in *Paradise. Bourgeois Bohemians. The New Upper Class and How They Got There,* Simon & Shuster, Nueva York, 2000.
Casey, Catherine: *Work, Self and Saciety. After Indl/strialism,* Routledge, Nueva York, 1995.
Castells, Manuel: *The Rise of t/le Network Society,* vol. 1: *The Informa/ion Age: Economy, Saciety and CuIture,* Blackwell, Oxford, 1996.
Galbraith, John Kenneth: *The New Industrial State,* New American Library, Nueva York, 1971.
Hammer, Michael y James Champly: *Reengenharia. Revolucionando a empresa em ftm,lio dos clientes, da concorrencia e das grandes ml/dan,as da gerencia,* Editora Campus, Río de Janeiro, 1994.

Himanen, Pekka, Manuel Castells et al.: *The Hacker E/hic, and the Spirit of the Information Age,* Random House, Nueva York, 2001.
López Ruiz, Osvaldo: «Provincianismo global. A globalizac;ao sem globalidade ••en *Margem* N° 12, 12/2000, San Pablo.
Sampson, Anthony: O *homem da companhia. Uma história dos executivos,* Companhia das Letras, San Pablo, 1996.
Sassen, Saskia: *The Global City. New York, London, Tokyo,* Princeton University, Princeton, 1991.
Sennett, Richard: *A corrasao do caráter. conseqiiencias pessoais do trabalho* no *nOl>Ocapitalismo,* Record, Río de Janeiro, 2000.
Sklair, Leslie: *The Transna/ional Capitalist C/ass,* Blackwell, Oxford, 2001.
Whyte, William H.: *El hombre organización,* Fondo de Cultura Económica, México, 1961.

Este artículo es copia fiel del publicado en la revista Nueva Sociedad Nº 179, Mayo-Junio de 2002, ISSN: 0251-3552, **<www.nuso.org>**.