

Grupo 17: Organizaciones y trabajo: rupturas, transformaciones y continuidades

Coordinación: Jorge Walter - walter_udesa@yahoo.com.ar

Diego Szlechter - diego_szlechter@yahoo.com.ar

La empresa soy yo. El sentido del trabajo de los managers de empresas transnacionales en la Argentina.

Diego Szlechter

Universidad Nacional de General Sarmiento

diego_szlechter@yahoo.com.ar

Presentación de la problemática

Boltanski y Chiapello (2002) llaman al espíritu capitalista actual conexionista, organizado en forma de red destacándose su forma de trabajar por proyectos, noción que incluye al concepto clásico de trabajo, pero lo trasciende. La actividad organizada en proyectos no distingue entre espacios/tiempos profesionales y espacios/tiempos personales, la competencia de la fuerza de trabajo muta y se confunde con la personalidad misma del trabajador. Trabajo y vida se entrecortan mutuamente perdiendo ambas gran parte de lo que era su especificidad respectiva.

La forma de dirigir las nuevas empresas capitalistas se caracteriza por incitar a los trabajadores a ser creativos y comunicativos en el trabajo, que cooperen y trabajen en equipo, que pongan en juego sus afectos como una herramienta de trabajo, en síntesis: lo que se requiere de los empleados es su misma subjetividad¹.

Frente a esta descripción general del contexto de las grandes empresas transnacionales, creemos necesario volver al actor e indagar de qué manera experimenta eso que dichos autores llaman “espíritu capitalista conexionista”. Para comprender e interpretar la realidad social en toda su complejidad, la socióloga Florence Weber (2001: 45) sostiene que es necesario abordar el campo con preguntas vagas, neutras, imprecisas de forma deliberada, con el objetivo de evitar imponer nuestras categorías de clasificación al conjunto de prácticas de nuestro objeto de estudio. Evidentemente, dicha sentencia es más pertinente que nunca a la hora de abordar una

¹ Sin embargo, esto de ningún modo define las descripciones empíricas que puedan llegar a dar los actores, que es precisamente lo que intentaremos indagar OK, para luego tratar de encontrar invariantes que definan los factores determinantes en los sentidos otorgados al trabajo en las empresas transnacionales en particular y en el capitalismo vernáculo en general.

investigación que pretende desenmarañar una noción que, a pesar de mostrarse objetiva, nunca deja de estar politizada, constituyendo un eje central de la ideología del capitalismo actual. Si bien la llamada sociedad del conocimiento pone al trabajo en el centro de la escena, ésta es sostiene que hoy, más que nunca, la *formación*² del trabajador es lo que constituye un eje central alrededor del cual deben hacer hincapié las empresas para sobrevivir en el mercado.

Sin embargo, poco se habla de que, en realidad, los que tienen la responsabilidad de implementar los cambios dentro del mundo laboral de las grandes empresas, son los llamados mandos medios, *managers*, gerentes o empleados de “cuello blanco”, los cuales constituyen la el estrato intermedio entre las directivas de los propietarios del capital o accionistas y los trabajadores de menor rango jerárquico o empleados de “cuello azul”. Por lo tanto, en lugar de partir de nociones tan abstractas como “sociedad del conocimiento”, es necesario hurgar cómo se tejen las relaciones de poder que posibilitan que ese discurso permee y se reproduzca en estas organizaciones, si bien hoy más que nunca es posible vislumbrar la tensión entre los objetivos organizacionales y los de los *managers* más preocupados por “agregar valor” a sus carreras.

¿Cuáles son los sentidos que le otorgan al trabajo esos gerentes? Esta será una pregunta que guiará nuestra investigación, la cual girará en torno al debate sobre la noción de competencias y sobre el de cultura laboral, con fuertes clivajes y fuentes de inspiración en la teoría del capital humano de la Escuela de Chicago, formulada en las décadas de 50 y 60 del siglo pasado. De esta manera, intentaremos comprender mejor la escisión de las fronteras que otrora dividían el tiempo de trabajo del “tiempo de vida” de los gerentes de empresas transnacionales, ayudándonos del concepto de “empresario de sí mismo” de Foucault para vislumbrar de qué manera perciben su trabajo y de qué manera se vinculan con las empresas para las cuales trabajan estos sujetos.

² El concepto de formación profesional que se promueve desde los organismos multinacionales constituye un derecho y no una obligación, un “hecho formativo de la persona humana, un instrumento de enriquecimiento, de realización y de desarrollo del individuo y a través suyo, de la sociedad toda” (Cinterfor, 1996). Este derecho es presentado como “requisito de ciudadanía, de goce de derechos y de realización de la persona” (Cinterfor, 1996). Parece desprenderse de ese discurso la libertad que ofrece la condición de empleabilidad del trabajador. La formación pasaría a ser un “capital” que lleva la persona a cada empresa donde trabaja. Quedaría por indagar por qué a las empresas les interesa tanto que sus empleados estén en pleno proceso de empleabilidad continua. Esta paradoja se hace más patente al hablar de los *managers*, los cuales demuestran cada vez más un compromiso férreo con sus propias carreras que con sus organizaciones. Sin embargo, evidentemente el desarrollo de la formación estimularía también la motivación e involucramiento del gerente para con la empresa, al menos mientras trabaje en ella. Cuando la OIT habla de requisitos de ciudadanía y no de empleo, está hablando que el trabajador debe mirar su espacio de producción y de reproducción en términos de “inversión” (incluyendo sus relaciones sociales). Le veremos más explyadamente con la teoría del capital humano.

Estado de la cuestión

Acerca del objeto de estudio: su teorización y articulación con evidencias preliminares producto de la investigación exploratoria realizada hasta el momento.

Introducción

¿Por qué estudiar a los *managers*? ¿Cuál es su especificidad frente a otros grupos dentro del espacio organizacional? ¿Qué los diferencia de otros grupos, como ser los accionistas o los obreros más calificados? Resulta por demás pertinente la teorización que presenta López Ruiz (2004) acerca de este objeto de estudio. ¿Son hombres de negocios o simplemente trabajadores? Las dificultades de comprender a los *managers* de empresas transnacionales a partir de categorías tradicionales como las de trabajadores u hombres de negocios son numerosas.

Durante la primera etapa del capitalismo descripta por Boltanski (2002), parecía estar más claro quién era quién. Los profesionales de áreas técnicas tanto como los ejecutivos de la administración estaban claramente diferenciados de los trabajadores de planta. Estos mandos intermedios formaban parte de la *tecnoestructura* (Galbraith 1968). Como consecuencia de esta dificultad que se manifiesta, López Ruiz se propone analizar a los *managers* (si bien él los define como ejecutivos) a partir de categorías típicas ideales. Su teorización girará en torno a un debate sobre 2 tipos ideales: trabajadores de altas rentas y capitalistas en relación de dependencia.

En cuanto al primer tipo ideal, si se toman en sentido estricto, los *managers* son trabajadores, ya que venden su fuerza de trabajo a la corporación a cambio de un salario. Su vínculo se explicita a través de un contrato de trabajo. Sin embargo, su lugar dentro de la empresa está lejos de corresponderse con los trabajadores en sentido tradicional. Estos no son dueños de las empresas y esto es motivo suficiente para que sean considerados como trabajadores. Tengamos en cuenta que los trabajadores de altas rentas, por más que simulen serlo y aspiren a ello, no forman parte de lo que C. Wright Mills dio en llamar “la elite de poder”. De igual manera, los trabajadores de altas rentas se diferencian de los demás trabajadores, formando un contrapunto de lo que llamaríamos “los trabajadores de bajas rentas”, los cuales desarrollan servicios de baja calificación y baja remuneración. Sin embargo, sostiene el autor, la renta, como valor cuantificable, no parece ser el mejor indicador para describir un *ethos* social *en formación*. Cuando el objetivo del autor se remite a analizar los valores que son promovidos por la cultura de la corporación, ¿Cómo puede establecerse la cantidad a partir de la cual los valores cambian?

¿Dónde poner el corte cuando lo que caracteriza a la cultura de la corporación (la misión y visión del CEO) es su permeabilidad en todos estratos jerárquicos de la corporación?

Al analizar el siguiente tipo ideal de “capitalistas en relación de dependencia”, el autor afirma que, al consultar a los ejecutivos acerca de su posición dentro de la empresa, la mayoría de los entrevistados afirmaban ser más hombres de negocio que trabajadores. Sin embargo, ellos parecen ser dueños de un capital distinto del que detentan los dueños o accionistas de las empresas para las cuales trabajan: los *managers* son propietarios de un capital/destreza y ese capital incluye actitudes esenciales como la flexibilidad y 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. Como consecuencia de esto, a pesar de la libertad de movimiento de capitales que, según parece, existe en el mercado del capital/destreza (o en términos de nuestra investigación, en el mercado de las competencias *manageriales*), decide el autor llamar a los poseedores de dicho capital “capitalistas en relación de dependencia”. La estrategia seguida por el autor es fundamentar ideológicamente la constitución de este tipo ideal a través de la teoría del capital humano, recorrido que se solapará con el nuestro.

Aproximación histórica de nuestro objeto de estudio

Si trazamos un recorrido histórico de nuestro objeto de estudio, es importante aclarar que el nacimiento de la gestión empresarial comenzó a comienzos del siglo XX y tuvo como consecuencia el nacimiento de un nuevo grupo social de directores y administradores asalariados, designados posteriormente con el término de *managers*, al cual se le fue transfiriendo progresivamente la gestión operativa de las grandes empresas, quedando relegados los propietarios, en general, al papel de accionistas (Chandler, 1977). Henri Fayol (Fayol et. al, 1916), uno de los padres fundadores de la disciplina, deseaba desarrollar una doctrina administrativa que permitiese, por un lado, la afirmación de la gestión empresarial como una profesión con sus propias reglas, consumando la ruptura respecto de un estilo de dirección cuya legitimidad derivaba de la propiedad y, por otro, abrir la vía para una enseñanza profesionalizada.

Boltanski y Chiapello (2002) han llevado a cabo una investigación cíclopea, indagando acerca de las características que asume lo que ellos llaman “el nuevo espíritu del capitalismo”. Esta investigación no toma como objeto de estudio a los *managers* (Boltanski lo había hecho con su trabajo seminal “Les Cadres” en 1982, si bien ya se han aclarado las salvedades de la comparación entre *manager* y cuadro), sino que basa su pesquisa en un análisis comparativo

entre las décadas del 60 y del 90 del siglo pasado de la literatura sobre *management*. Sería simplista, apresurado y en exceso aventurado, afirmar que el discurso *sobre* los managers se corresponde con el discurso *de* los managers, cuestión que abordaremos durante el trabajo de campo. Sin embargo, ante la falta de material suficiente sobre este objeto de estudio tanto en su problematización como en un análisis histórico de los mismos (y tal como lo mencionamos anteriormente, con una perspectiva crítica y no desde un abordaje funcionalista propio de la literatura sobre *management*), creemos pertinente inferir que, al menos en parte, las preocupaciones reveladas en los textos y cuya audiencia constituye nuestro objeto de estudio, posee cierta correspondencia con las preocupaciones de los managers a lo largo del período tratado en el estudio de los autores franceses.

Con el fin de poder analizar la especificidad de las preocupaciones de los *managers* en la actualidad, nos ayudaremos del esquema de desarrollo histórico del capitalismo en torno a nuestro objeto de estudio que realizan Boltanski y Chiapello (2002). Cada una de las etapas representa una combinación diferente entre **autonomía, seguridad y bien común**.

La primera etapa, la cual comienza a finales del siglo XIX, coloca su epicentro en la figura del burgués emprendedor y en la descripción de los valores burgueses. Así, Sombart (1913) destaca la figura del capitán de industria, del conquistador heroico, haciendo énfasis en el juego, la especulación, el riesgo y la innovación. La aventura capitalista se ve dinamizada por el desarrollo de los medios de comunicación y el avance del trabajo asalariado, lo que permite a muchos jóvenes emanciparse de sus familias y sus comunidades locales. Como contrapartida, la figura del burgués y de su moral proporciona los elementos de seguridad gracias a una combinación original que suma a las disposiciones económicas innovadoras (avaricia, espíritu de ahorro, tendencia a racionalizar la vida cotidiana en todos sus aspectos, el cálculo, la previsión), disposiciones domésticas tradicionales (la importancia de la familia, el linaje, el patrimonio, la castidad de las hijas para evitar las uniones desafortunadas, dilapidando así el capital, el carácter patriarcal de las relaciones con los empleados) (Braudel, 1979). Las justificaciones ligadas al bien común estaban ligadas a un utilitarismo vulgar que pretendía justificar los sacrificios que exigía el avance del progreso.

En el período de entreguerras, la pequeña burguesía pasaba a formar parte de las clases medias gracias al ascenso de un nuevo grupo social, “los cuadros” (en términos de Boltanski), de los cuales los pequeños burgueses comenzaban a formar parte. Hasta mediados del período de entreguerras, el sueldo era raramente el principal recurso de los miembros de la burguesía (el

término salario estaba reservado a los obreros), por lo que solían poseer importantes rentas patrimoniales, como ser bienes inmuebles y valores financieros (rentas, obligaciones), los cuales fueron erosionados especialmente como consecuencia de la crisis del 30. Los ingenieros, y con ellos grandes fracciones de la burguesía, entraron dentro de la esfera del trabajo asalariado, lo que supuso un drástico descenso de su nivel de vida hasta que, una vez terminada la segunda guerra mundial, el nacimiento del Estado de bienestar generó una reestructuración de los recursos económicos, lo que redundó en un nuevo estilo de vida de los profesionales.

La segunda etapa se desarrolla entre la década de 1930 y la de 1960. A raíz de las transformaciones sufridas producto del estado de Bienestar, los nuevos dispositivos de seguridad de la burguesía no se fundamentaban más en rentas patrimoniales, sino en jubilaciones de los mandos medios, en los diplomas de éstos que aseguraban un nivel creciente de sus salarios, en las posibilidades de hacer carrera a lo largo de toda la vida (lo cual facilitaba el acceso al crédito), en aumentos de salarios en función de la evolución de los precios al consumo y en el empleo de por vida en la misma organización en las grandes corporaciones, a la vez que éstas les ofrecían a los gerentes todo tipo de servicios sociales (como ser comedores, cooperativas de compra, colonia de vacaciones, clubes deportivos) (Boltanski, 1982). La pequeña burguesía pudo lograr vivir como burgueses dentro del régimen salarial.

En esta época, el énfasis pasa desde el empresario individual a la organización. Este se corresponde con el desarrollo de la gran empresa industrial centralizada y burocratizada. La figura heroica pasa a ser la del director, quien, a diferencia del accionista que busca enriquecerse personalmente, buscar hacer crecer indefinidamente la organización de la cual forma parte, a través de las diferentes técnicas de gestión relacionadas con la producción en masa. Para los jóvenes diplomados las oportunidades que se les presentaban en estas organizaciones les resultaban “excitantes”, ya que podían acceder rápidamente a posiciones de poder desde donde podían “cambiar el mundo” y alejarse definitivamente del reino de la necesidad. La seguridad es proveída a estos jóvenes a través del gigantismo de estas empresas, las cuales ofrecen no sólo la posibilidad de hacer carrera a largo plazo, sino que también podrían disfrutar de vivienda social, centros de vacaciones, etc., siguiendo el modelo del ejército. La referencia al bien común estaba asegurada no sólo en la creencia en una correspondencia entre progreso industrial y social, sino también en un ideal cívico, basado en la producción en masa, la distribución, el consumo de masas y la colaboración entre grandes firmas.

Es en esta época cuando surgen los directores asalariados, las diferentes categorías de técnicos, de organizadores y la constitución de la categoría de los cuadros en Francia (Boltanski, 1982). La multiplicación de propietarios constituidos por personas jurídicas más que físicas, las limitaciones a la propiedad privada de las empresas a causa del desarrollo de los derechos de los asalariados y la existencia de reglas burocráticas que restringen las prerrogativas patronales en materia de gestión de personal, son interpretadas como muestras de un cambio en profundidad del capitalismo, caracterizado por la atenuación de la lucha de clases y por una disociación de la propiedad del capital y del control sobre la empresa (que es transferido a la *tecnoestructura* (Galbraith, 1968)).

A partir de la década del 80, los principales dispositivos de seguridad se han visto quebrantados. Junto con este proceso, concluyó la seguridad de la carrera a largo plazo de la cual disfrutaban estos cuadros gerenciales. La seguridad proporcionada por los diplomas ha disminuido, las jubilaciones de encuentran amenazadas (especialmente en los países desarrollados) y las posibilidades de promoción no están aseguradas (al menos dentro de la misma organización). La potencia de movilización de los *managers* de la segunda etapa es puesta en cuestión, mientras que las formas de acumulación se han vuelto profundamente transformadas.

La tercera etapa del capitalismo, debe corresponderse con uno mundializado. La buena vida de los *managers* se ve amenazada, ya que el interés colectivo de los capitalistas en tanto que clase se choca con los intereses particulares de los operadores atomizados en competencia en el mercado. Ninguno de estos últimos quiere ser el primero en ofrecer una buena vida a quienes contrata, porque esto redundará en un aumento automático de los costos de producción, lo cual constituiría una fuerte desventaja frente a la competencia exacerbada. Sin embargo, a la clase capitalista en su conjunto le interesa que las prácticas gerenciales, especialmente en lo que respecta a los *managers*, permitan conservar la adhesión de aquellos de los que depende la obtención de beneficios. El desarrollo de esta tercera etapa dependerá del interés que las empresas multinacionales (hoy por hoy dominantes del comercio mundial de bienes y servicios) tengan en mantener una zona pacificada en el centro del sistema-mundo dentro del cual los *managers* encuentren un espacio donde poder formarse, criar a sus hijos y vivir con seguridad.

Este análisis nos remite directamente a nuestra pregunta de investigación. Dado que la preocupación característica de los 3 períodos del capitalismo es la necesidad de movilización y motivación del personal de las empresas (si la forma que adoptan los medios y fuentes de movilización difieren en cada época), sobre todo de los *managers*, entonces, ¿Cómo dar sentido

al trabajo en las empresas? Esta es una de las cuestiones centrales que preocupan a las organizaciones. Como nuestra investigación no elegirá el camino funcionalista y sí más bien una perspectiva crítica (la cual debe incluir la perspectiva del actor, ya que de lo contrario la tarea se remitiría a confirmar nuestros supuestos e hipótesis iniciales) la pregunta cambiará su esencia, para pasar a indagar acerca de la raíz del sentido que se le da al trabajo por parte de estos sujetos.

La clave para el análisis de las prácticas de gestión empresarial específicas de cada etapa del capitalismo constituye la crítica que le hace el mismo capitalismo en general y el *management* en particular a una etapa anterior a la cual se debe superar³. De esta manera, Boltanski y Chiapello (2002) analizan la manera en que la literatura de *management* critica al capitalismo de tipo familiar, mientras que la literatura de los 90 lo hace contra las grandes corporaciones jerárquicas y planificadas.

La década del 60 se caracteriza por una fuerte insatisfacción de los *managers* y por dificultades de gestión ligadas al gigantismo de las empresas. Estos mandos medios (por un lado el arquetipo del mismo, el ingeniero y en segundo orden el enlace de la dirección que transmite las directivas de arriba abajo y eleva los reclamos de abajo a arriba) pelean por compartir el poder de decisión, lograr mayor autonomía, ser informados de la marcha de los negocios. Las estructuras empresarias habían crecido hasta niveles insospechados, mientras que los mandos medios más jóvenes –los cuales acreditaban ya una sólida formación universitaria- se sentían encerrados dentro de un sistema de gestión autocrático y centralizado. En el marco de la necesidad de separar la propiedad de la dirección, nacen los directores asalariados, que estaban reclamando mayor autonomía.

Las soluciones propuestas a la burocratización de las grandes empresas fueron la descentralización, la meritocracia y la dirección por objetivos. Así, la autonomía reclamada se conjuga con la dirección por objetivos en la descripción detallada de los límites y atribuciones del puesto de trabajo por un lado y, por otro, en la asignación para cada uno de objetivos coherentes y alineados con los de la empresa. De esta forma, la empresa logra mantener

³ Cabe indagarnos hasta qué punto las *nuevas* prácticas de *management* y recursos humanos no son sino sofisticaciones de la *vieja* razón instrumental puesta en práctica en las relaciones sociales en el ámbito de trabajo. Mostrando la antigüedad de ciertos comportamientos “civilizados”, Elias describe el comportamiento cortesano de una manera que pareciera estar describiendo la gestión de las competencias y de la carrera en general dentro de una empresa en la actualidad: “Las cortes de los grandes señores son como escenarios en los que cada uno trata de labrar su fortuna. Esto no puede conseguirse más que alcanzando el favor del príncipe y de los nobles más importantes en la corte, por lo que hay que esforzarse todo lo posible por hacerse bien quisto. Lo mejor para ello es hacer creer al otro que se está dispuesto a servirle en todo momento y con todas las fuerzas (...). Para esto está la cortesía, que nos hace reflejar tal determinación en nuestra compostura que el otro queda convencido de nuestra voluntad de servicio (...). Este es el resultado más habitual de la cortesía, que concede una gran ventaja a quien la practica. (...) Sólo lo que es perceptible por los sentidos es lo que llama la atención de los hombres superficiales...” (Elias, 1993: 62).

motivados a los *managers*, mientras que éstos ganan en autonomía. Se eliminan los criterios “subjetivos” de promoción y ascenso, ya que ahora se podía evaluarlos de manera “objetiva” e impersonal a través del grado de cumplimiento de los objetivos. La arbitrariedad en la gestión da lugar a la “equidad”. Lo que subyace es una crítica al mundo doméstico, gobernado por juicios personales y el nepotismo. Ahora a los *managers* no se los evaluará por antigüedad (la cual evoca fidelidad a la empresa o al empresario) sino por la eficacia, por lo que las relaciones sociales no debieran ser más provechosas para el desarrollo de una carrera dentro de la corporación. La crítica a la meritocracia se basa en realidad en una crítica a los derechos adquiridos a través de las titulaciones, que aseguraban un puesto de por vida.

La figura del manager en la actualidad

El proyecto de la década del 90, si bien prolonga el movimiento de “liberación” de los *managers*⁴ y la flexibilización de la burocracia, pasa a poner en tela de juicio a las jerarquías en sí mismas. La década del 60 preservaba el respeto por el oficio de jefe, lo único que se pretendía era clarificar las jerarquías y hacerlas más “justas”, de fundarlas en base al mérito y la responsabilidad. En cambio, en la década del 90, la crítica a la jerarquía se funda en tanto sistema de dominación. La “demanda de los clientes” y la presión competitiva exige liberar a todos los asalariados (y que corran ellos mismos con los riesgos de estas amenazas externas). Probablemente lo que Bourdieu (1998) llama la *inflación de títulos* haya causado, entre otros factores, la necesidad de la eliminación de jerarquías⁵. Esta autonomía conseguida tiene como correlato un aumento de la inseguridad laboral, si bien esta última es exaltada por los autores más famosos de la literatura sobre *management*: “Esta evolución provoca la inseguridad en el empleo y sobrecargas de trabajo, pero posibilita al mismo tiempo un espacio que suscita exaltaciones y da al personal la posibilidad de actuar como empresarios en el seno de las sociedades que los emplean” (Moss Kanter, 1992).

La noción clave para mantenerse en carrera es la de empleabilidad, la capacidad de desarrollar ciertas competencias que sean apetecibles en el mercado y que constituye el capital personal que

⁴ Las demandas de autenticidad y libertad propias de mayo del 68 en París, como así también de movimientos sociales surgidos en otras latitudes con similares reivindicaciones, fueron tomadas en cuenta por el capitalismo, pero en lugar de servir como crítica radical al mismo, se autonomizaron esos conceptos como objetos que valen por sí mismos. La alienación del trabajo fue separada de la alienación mercantil. Por otro lado, el rechazo contra la masificación y la homogeneización de la vida, trajo como consecuencia una obsesión constante por la innovación que apacigua, al menos temerariamente, dichas angustias (Boltanski y Chiapello, 2002: 150 y 152).

⁵ Tampoco debemos caer en la ingenuidad de la eliminación de las jerarquías que hacen creer las empresas a partir de la década del 90. El nuevo vocabulario solapa las simetrías (Fígari, 2007). Tal como lo plantean Stolovich y Lescano (1996), la operación de enmascaramiento requiere instalar la uniformidad, como lugar desde el cual se maquilla el conflicto y las diferencias. No obstante, las jerarquías siguen plenamente vigentes, sólo que encubiertas tras las “luces” de las individualidades que se “hacen responsables” en un grupo y en el macro grupo.

cada uno debe administrar inteligentemente. Como la empresa no puede prometer ni estabilidad laboral ni desarrollo de una carrera a largo plazo, lo que le queda es invertir en las **competencias** de sus miembros, los cuales están muy interesados en desarrollar, para mantener sus condiciones de empleabilidad. De aquí que surjan programas corporativos que premien a sus mejores *managers* con MBA (master in business administration) en las escuelas de negocio más destacadas⁶. Es así como surgen sistemas de evaluación basados mucho menos en datos cuantitativos y más en aspectos actitudinales tales como liderazgo, comunicación, iniciativa, capacidad emprendedora, toma de riesgos, etc., los cuales con en realidad características que pasan a engrosar el capital humano de sus poseedores⁷.

El *saber-estar* (en el lugar correcto, con la persona correcta) reemplaza al *saber-hacer* de una época anterior. Por otro lado, esta economía de relaciones implicó el establecimiento de relaciones afectivas oportunistas que incluyen las relaciones laborales, pero que la trascienden, abarcando los estudios, las amistades, el amor, la familia, etc.⁸ Los dispositivos que reclaman el compromiso total de los seres humanos para con sus trabajos logran poner al servicio de las organizaciones las propiedades más humanas: los afectos, la moral, la creatividad. Estos provienen de las más refinadas técnicas psicológicas y cognitivas y porque son tan “humanas”, penetran más profundamente en el ser humano, produciendo determinado tipo de subjetividades y logrando instrumentalizar al ser humano a través de aquello que los hace precisamente humanos. Es por esto que las preguntas formuladas en las entrevistas incluyen aspectos que trascienden las fronteras organizacionales, abarcando espacios ligados a la reproducción de la fuerza de trabajo, tales como la pertenencia a redes profesionales por fuera de la organización, los *hobbies*, la formación universitaria, las amistades, etc.

Esta organización de “iguales” producto de la democratización del conocimiento (al menos entre los *managers*) se facilita en tanto y en cuanto este conocimiento contribuye a los objetivos empresarios (Drucker, 1993). Las características de las nuevas empresas de este período se sintetizan en lo que la literatura sobre *management* llama “las empresas esbeltas” que trabajan en

⁶ Los programas de “gestión del conocimiento” que desarrollan algunas empresas, serían una cuestión a estudiar, en términos del tipo de conocimiento que se pretende “gestionar” y el efecto que produce en los *managers*.

⁷ En Telecom existió un “Manual de competencias” que estipulaba los grados de asimilación de ciertos conceptos que debían encarnarse en cada cuerpo. Se le otorgaba particular importancia a los siguientes conceptos: “empleabilidad”, “proactividad”, “polivalencia”, “flexibilidad” y “autocompetencia”.

⁸ En su crítica contra la tesis habermasiana de una nueva legalidad imperante en la sociedad en general y en las organizaciones en particular, basada en una racionalidad comunicativa y dejando atrás una de tipo instrumental, Figari (2007), basándose en estudios realizados en grandes empresas en Buenos Aires, sostiene que es posible objetivar el fortalecimiento de una racionalidad instrumental sustentada en tecnologías de orden simbólico. Más que respeto y valorización de la subjetividad prefiere hablar de nuevas “colonizaciones” de la subjetividad y del modelamiento impuesto tras los dispositivos pedagógicos y comunicacionales.

red con otras, organizándose el trabajo en equipos orientados hacia la satisfacción del cliente y generando unos trabajadores “movilizados” gracias a la visión de sus líderes. El conocimiento y la información, en lugar de la explotación de la mano de obra, pasan a ser fuentes de productividad y de obtención de beneficios.

Sin embargo, las empresas siguen existiendo, ya que no se disuelven en la red, por lo que cuando las multinacionales no colaboran entre sí, desarrollan encarnizadas luchas competitivas. Consecuentemente, se hace imperioso organizar (por intermedio de una dirección definida por unos pocos) a estos seres autoorganizados y creativos, sin tener que recurrir al “autoritarismo” de las jerarquías. Se debe “inspirar” a los *managers* por medio de los líderes visionarios, garantizando su adhesión para con los objetivos empresarios sin tener que recurrir a la coerción. Las organizaciones se convertirán en “educadoras” o formadoras. Se deberán organizar y alinear las **competencias** y se crearán nuevas profesiones como la de *coach*, ese compañero “personal” que permite a cada cual desarrollar todo su “potencial”. A cada manager en la empresa se le invita a desarrollarse personalmente. Al solicitarse todas las capacidades de la persona, la tarea del *coach* consistirá en que el empleado se conozca mejor y que descubra lo que es capaz.

La forma de “hacer carrera” de los nuevos *managers* ya no se funda en el ascenso en la pirámide jerárquica, ya que éstas han sufrido un achatamiento. La carrera se debe hacer tomando en cuenta al mercado en general. Al carecer muchas veces de un poder formal, lo que queda es hacerse valer a través de las **competencias** y el carisma, desarrollando una economía de relaciones a través de las redes que van tendiendo en procura de información y ayuda, aprovechándose del talento de los otros. El *manager* ya no necesita ser un experto técnico, sino que es un ser que permanentemente desarrolla competencias. Si, tal como sostienen Boltanski y Chiapello (2002), la historia de la gestión empresarial es la historia de la sofisticación de los medios de dominación de cuanto ocurre en la empresa y en su entorno, junto a la “liberación” de los *managers*, cabe preguntarse cuáles son las modalidades de control que se ejercen sobre éstos. Es el modelo de las competencias, de las aptitudes que permanentemente deben ser reactualizadas bajo una creciente instancia de examen que selecciona cuerpos en un mercado laboral restringido, quien puede controlar de manera eficaz a estos individuos. No existen infinidad de soluciones para controlar lo incontrolable, por lo que lo único que queda es el *autocontrol*. La coacción pasa desde la exterioridad de las prácticas organizacionales al interior de las personas. De aquí surge la necesidad de la motivación del personal, de su implicación y alineación con los objetivos empresariales, la búsqueda del placer en el trabajo.

Sin embargo, surge un nuevo actor que vigila y controla el buen accionar de estos *managers*: el cliente. Este último pasa a ocupar el lugar de la jerarquía en el control. ¿Para qué fundar el control en una jerarquía que implica la estabilidad de una carrera dentro de la empresa, cuando el autocontrol resulta más eficaz y menos costoso? Los equipos, formados por “pares” y compañeros de trabajo (ahora clientes internos), pasan a ejercer el control de manera mucho más sutil. El control jerárquico dio lugar a uno de tipo mercantil, que supone una relación libre entre 2 partes formalmente iguales. El que decide si el manager sirve o no a los objetivos organizacionales, ya no es el jefe, sino el mercado.

El capitalismo, a lo largo de su historia, había logrado escindir los mundos de trabajo y de “vida”. La literatura de *management* de los 90 se rebela contra esta separación. El tiempo fuera del trabajo, dedicado a la afectividad, pasa a ser importante para el desarrollo de las redes, ya que al desaparecer, al menos en parte, las jerarquías, lo único que queda para mantener el autocontrol es la confianza. Las competencias necesarias para vivir en red se aprenden por fuera del espacio de trabajo.

Los debates sobre cultura laboral y calificaciones

La presente investigación estará enmarcada dentro de 2 debates centrales en el campo de la sociología del trabajo: la discusión sobre competencias y la que discurre alrededor de la noción de cultura laboral. Más adelante se observará que estos 2 debates se encuentran emparentados, pero la imposibilidad de ceñir la investigación a un solo debate se centra en que las investigaciones acerca de los *managers* desde una perspectiva crítica y no funcionalista, no suelen abundar en la literatura de sociología del trabajo en general y en la latinoamericana en particular.⁹

Tal afirmación se sustenta en el análisis que Abramo y Montero (2000) acerca de la conformación del campo de la sociología del trabajo y la forma que adopta la emergencia del actor empresario en este continente. A partir de la década del 80, con la crisis de la deuda externa, la globalización de la economía y los cambios en los patrones internacionales de competitividad, se transforma radicalmente el contexto de la disciplina. Así, la economía en su versión tecnocrática le gana espacio a la política, por lo que el tema pasa a ser la medida del ajuste a los nuevos patrones hegemónicos a nivel internacional, para poder recuperar capacidad

⁹ Tal como sostiene Fígari (2007), *en los últimos 20 años, la bibliografía francesa procedente de la Sociología del Trabajo y de las Calificaciones ha sido fructífera al encarar estudios sobre los efectos de la denominada modernización empresarial en las nuevas demandas de calificaciones competencias, en los sistemas de calificación profesional, en los modelos de profesionalización. Resulta menos nítida la preocupación por la reconfiguración del espacio cultural/político, como lugar sustancial de recomposición del orden hegemónico empresario.*

competitiva e insertarse nuevamente en “el mundo” para poder recuperar el crecimiento. Este proceso posee una marcada influencia en la sociología del trabajo, la cual en una de sus 2 versiones, la cual vuelve a poner el tema de la modernización en el centro de las discusiones, pero ya no identificada con la idea de cambio social sino con la adecuación necesaria a un nuevo paradigma, un *best way* “posfordista”, “toyotista”, ligado al *lean production*, a la empresa esbelta, desjerarquizada. Es de esta forma que comienzan a desaparecer los sujetos, especialmente la clase trabajadora en tanto sujeto, emergiendo el empresario como centro de la atención y de las investigaciones. Este empresario, representado por el gerente de la gran corporación globalizada, modernizada, inserta en la economía internacional, sale victorioso frente al Estado “elefantiásico” y la gran “burocracia sindical”. ¿Cuál sería la medida del éxito de este actor? La “imperiosa” adecuación a los nuevos patrones de competitividad dominantes a escala global.

No es el caso para Francia, donde Benguigui et al. (1970) diseñaron una tipología de empresa para estudiar a los cuadros y Boltanski con su seminal trabajo sobre los cuadros (1982), abrieron un nuevo campo de investigación, el cual ha agregado una abundante y frondosa pesquisa. Probablemente junto con Bouffartigue (Bouffartigue y Gadea (2000), Bouffartigue et. al (2001) y Bouffartigue (2001)) han fundado la llamada sociología de los cuadros. Luego de lo que en Francia se da en llamar la gran ruptura de los cuadros (Bouffartigue et. al, 2001), la sociología francesa adoptó la figura del *manager*, para analizarlo desde una perspectiva crítica y comparable con el incipiente debate internacional que comienza a darse, como ser Brunel (2004), Françoise y Livian (1995), De Gauléjac (2005), Gadéa (2003), Livian (comp.) (2006), Villette (2003), Villette y Vuillermot (2005) y desde la antropología Flament (2002).

La imposibilidad de encontrar una correspondencia vernácula directa de los cuadros franceses, hace que dicha literatura deba ser tenida en cuenta con la mayor de las precauciones. Sin embargo, a nivel latinoamericano, desde un enfoque sociológico que excede el de la sociología del trabajo, comienza a vislumbrarse un nuevo campo que toma al *manager* como centro de sus abordajes. Luci (2007) realiza un estudio acotado a 3 empresas transnacionales en Buenos Aires, analizando la gestión de la carrera de los *managers*. La autora sostiene que *lejos de ser la consecuencia de una “performance del resultado”, una carrera de éxito en las empresas estudiadas se revela como el corolario de un trabajo complejo de administración de un amplio conjunto de cuestiones que exceden lo estrictamente laboral (...) que podría ser denominado una estrategia de gestión de sí*. Por otro lado, Fígari (2007) analiza en perspectiva crítica la noción de competencias a nivel corporativo, estudiando la formación de los empleados en grandes

empresas de Buenos Aires. La tesis que sostiene la autora postula una relación entre la formación/capacitación (pedagogía) empresaria y la recomposición de nuevas formas de control. En esta investigación, realizando lo que llama una lectura educacional crítica de las organizaciones, sostiene que *la gestión por competencias, la mejora continua y la formación empresaria aportan un escenario analítico privilegiado desde la perspectiva de la Pedagogía del trabajo crítica*.

Estos 2 últimos autores, si bien se acercan a nuestro abordaje de la problemática, estudian sólo de forma tangencial la noción y los sentidos que le otorgan al trabajo los *managers*, ya sea por enfocarse sólo en la gestión de la carrera (Luci, 2007) o en la formación por competencias (Fígari, 2007). No obstante, López Ruiz (2004) en su tesis doctoral presentada en la Universidad estadual de Campinas en Brasil, se centra en el *ethos* de los ejecutivos de empresas transnacionales y probablemente sea el que se acerque más a nuestro enfoque. Este *ethos*, definido en términos weberianos, incluye la noción de trabajo, aunque lo trasciende, por lo que la preocupación del autor es comprender las diferentes facetas del nuevo espíritu del capitalismo. López Ruiz estudia este *ethos* a través de un análisis comparativo en términos históricos de la literatura internacional sobre los managers desde principios del siglo XX frente al discurso y las prácticas de *management* actuales en Brasil. Es probable que ahí radique nuestra mayor diferencia frente a la investigación del autor. Disentimos de la postura metodológica del autor, que encaró su investigación comparando 2 objetos de estudio muy complejos de comparar: por un lado autores como Weber, Sombart, Whyte, Schumpeter, Burnham con su influyente trabajo *The Managerial Revolution* y Bauer con su estudio sobre los egresados del ENA entre 1960 y 1990 devenidos en cuadros de grandes empresas, los cuales escribieron durante la primera mitad del siglo XX acerca del ascenso de la pequeña burguesía y su transformación en mandos gerenciales de las grandes organizaciones.

Por otro lado, el discurso *de los managers* de empresas transnacionales hoy en día en Brasil. Consecuentemente, su hipótesis será mucho más ambiciosa (y difícil de corroborar) que nuestra hipótesis preliminar: los ejecutivos de empresas transnacionales pueden ser un objeto heurístico apropiado para entender muchas de las transformaciones socioculturales que están aconteciendo en la actualidad a escala global (López Ruiz, 2004: 1, traducción nuestra). Sin embargo, la concepción del individuo como propietario de su capital humano, como capitalista y empresario de sí mismo, dará sustento a la formulación de nuestra hipótesis de trabajo.

Desde el momento en que nos propusimos indagar acerca de los sentidos (o significados) que le otorgan los *managers* a su trabajo, no pudimos soslayar el debate acerca de la cultura laboral (Guadarrama Olivera en De la Garza, 2000: 213). Dentro de la sociología del trabajo, el debate acerca de los aspectos simbólicos y significativos del trabajo surgen a mediados de la década del 70 del siglo pasado, como respuesta al paradigma teórico estructuralista imperante desde la segunda Guerra Mundial. Con enfoques teóricos prestados desde diversas disciplinas como la antropología y la psicología, se comienza a indagar acerca de temas tales como el contenido simbólico del proceso de trabajo, la orientación de los individuos hacia el trabajo, la construcción de las identidades laborales y la ideología de la empresa y extensión social. Sin embargo, salvo en Francia (como se menciona al comienzo de este apartado, pocos trabajos toman como punto de partida a la gerencia en sí misma, salvo cuando se trata de analizar las relaciones entre la cultura dominante y la obrera.

Volviendo al debate internacional sobre cultura laboral, el enfoque cultural sobre el trabajo surge como reacción a los procesos de modernización industrial y de urbanización de la posguerra. La preocupación giraba en torno al destino y la adaptación del hombre frente al vertiginoso cambio industrial y tecnológico de la posguerra (López Pintor, 1986; Brown, 1982).

En Estados Unidos, el enfoque cultural de la sociología industrial y del trabajo se nutrió del interaccionismo simbólico de la Escuela de Chicago de los años 20 y 30 del siglo pasado, aunque también recogió elementos importantes de la Teoría weberiana de la acción social (bajo el prisma parsoniano) y del análisis estructuralista sobre las ocupaciones y las profesiones (Watson, 1987: 28-59). El interaccionismo pone su interés en procesos de interacción de los individuos, dejando en un segundo plano aspectos externos, estructurales o de condiciones materiales de posibilidad que determinan las conductas de los mismos. Trabajos como el de Hughes (1958) iban por ese camino, aunque su interés como el de sus colegas de Chicago, estaba centrado en situaciones de trabajo de los “inadaptados” al sistema, por lo que no se hizo hincapié en las funciones gerenciales. Sólo varios años después, la sociología de las organizaciones comienza a inspirarse en estas ideas para estudiar las interacciones y adaptaciones entre las distintas “subculturas” que se mueven dentro de las organizaciones, ya sea de grupos ocupacionales o la misma cultura gerencial.

Sin embargo, el enfoque elegido para dichas investigaciones sería el estructural – funcionalista parsoniano (Ibarra Colado en De la Garza, 2000: 255), por lo que el “contexto” (macrosocial y no el organizacional) es dejado de lado. Desde una perspectiva parsoniana, la cultura

organizacional es mirada como un objeto en sí mismo con sus particularidades específicas o, en otras palabras, sistemas institucionalizados de valores que orientan la acción. Se hace hincapié en la consistencia, la armonía, el orden y el consenso, negando el conflicto de intereses o la presencia de otras culturas. Tal como la formula la escuela de las relaciones humanas, el enfoque cultural sostiene que la productividad de la organización es consecuencia de la cohesión social dentro de la misma. El debate sobre cultura organizacional o corporativa surge a finales de los años 70, centrandose su debate en torno a la vinculación entre el comportamiento del individuo y las estructuras de la organización. El comportamiento será abordado desde la perspectiva de los valores y las creencias que propician la unidad y la integración en torno a la organización (Deal y Kennedy, 1982).

Por otro lado, volviendo a las subculturas organizacionales, Guadarrama Olivera sostiene que la manera de relacionar la cultura organizacional con las subculturas ocupacionales establece 3 dimensiones básicas: la ideología compartida por los miembros de la misma ocupación, la formas culturales por medio de los cuales éstos comparten o expresan sus ideologías y los ritos de pasaje, a través de los cuales se socializan las formas de ver y actuar en el mundo propias de cada ocupación. Frente al deseo de autonomía de cada subcultura o grupo ocupacional, se encuentra la llamada “cultura corporativa”, la cual intenta imponer su dominio sobre las otras, sea de manera consensuada o por medio de la coerción (Trice, 1993).

El campo de las identidades profesionales y ocupacionales en el que la cultura se relaciona con el saber adquirido en el trabajo o para el trabajo constituye un antecedente en el estudio del llamado *managerialismo* (Deetz, 1992). En sus orígenes, este enfoque fue estudiado en términos parsonianos de “modelos profesionales ideales” que servían de inspiración a los individuos en el proceso de elección profesional (Guadarrama Olivera en De la Garza, 2000: 221). Hoy en día, la sociología del trabajo francesa (Sainsalieu, Segrestin y Dubar) ha abandonado la perspectiva institucionalista, identificándose más con el análisis interaccionista simbólico (aunque no sólo de este análisis), incorporando en el estudio de las identidades laborales a los actores y sus contextos sociales de interacción. De aquí nace el interés por investigar cuestiones tales como la gestión de los recursos humanos y las relaciones de poder dentro de las empresas (Courpasson, 1994).

De esta fuente surgen también las llamadas teorías del *management* o formas modernas de organización corporativa, las cuales toman a la cultura de la empresa como punto de referencia y frente a la cual el *management* debe adaptarse, buscando formas de control basada en el

consenso. Uno de los libros “seminales” de esta literatura (en términos de cultura) es el de Peters y Waterman “En busca de la excelencia” (1982), libro que forjó las premisas básicas de gobierno de la conducta de los individuos dentro de la organización y de la invención de sus identidades, y que forma parte de lo que Ibarra Colado llama *literatura de la excelencia: las organizaciones deben construir un escenario que proporcione a los individuos un sentido figurado de ellos mismos como sujetos de excelencia, haciéndolos responsables directos del destino de la organización; la introyección de esta imagen, que se funda en la exaltación de la perfección narcisista y la capacidad emprendedora, permitirá a las organizaciones aprovechar todas las energías del individuo, quien trabajará en los márgenes de sus capacidades con el único objeto de ser el mejor* (Ibarra Colado en de la Garza, 2000: 265). Ante la poca claridad y especificidad de la idea de excelencia, la traducción operativa queda resguardada de críticas. La aplicación de estándares de desempeño (muchas veces con criterios subjetivos), los procedimientos de evaluación y los sistemas de recompensa, se ven grandemente facilitados. La exaltación del individuo como el ideal de la organización (y su correspondiente exigencia de iniciativa, proactividad, capacidad de trabajo bajo presión, compromiso para con los objetivos organizacionales) fue funcional con las grandes reestructuraciones que se produjeron durante las décadas del 80 y 90. Es interesante la formación de subjetividades dentro del mundo de las empresas, ya que las diferentes técnicas de motivación, la gestión participativa y la cultura del liderazgo no son sino tecnologías de gobierno de los sujetos que permiten que las cosas se hagan. Las nuevas prácticas laborales tienden a conformar un nuevo tipo de subjetivación, en la cual la nueva identidad que se pretende construir es la del hombre libre que se hace cargo de sí mismo.

La figura del *manager* es paradigmática, ya que éste constituye el ideal de la empresa, al cual todos deben aspirar. Más allá que la literatura muestre al toyotismo y a la reingeniería como visiones organizacionales contrapuestas, el compromiso introyectado por los empleados, aceptando los indicadores de la excelencia, genera que cualquier necesidad de ajuste se funde en que son los empleados los que deben correr con la responsabilidad de los fracasos. La razón de estos fracasos radicaría en que los empleados no estuvieron suficientemente alineados con la cultura corporativa¹⁰.

Esta sería la manera de enfrentar la globalización económico financiera. Sin embargo, sorprende ver la escasa atención prestada a la teoría del capital humano en el cual este tipo de literatura se fundamenta. Es justamente en esta teoría donde se forja lo que Foucault (2007) llama “el

¹⁰ Sería interesante indagar acerca de los fundamentos de la obediencia y aceptación voluntaria de la subordinación incluso a costa de la propia seguridad personal.

empresario de sí mismo”. Es así como en los estudios organizacionales (especialmente en la vertiente de la teoría crítica de la organización) comienza a conformarse un nuevo espacio de confluencia teórica, que Ibarra Colado llama “el efecto Foucault”. En este abordaje teórico, las organizaciones comienzan a ser consideradas como espacios en los que se producen, a la vez, relaciones materiales y simbólicas entre agentes sociales diversos, ubicados en una estructura institucional y culturalmente referida (Burchell et al., 1991). De esta manera, se hace posible reunir, en una sola aproximación, las relaciones de significado con las de producción. ¿Qué factores contextuales y estructurales hicieron que “el poder de Foucault” penetre el terreno de las empresas?

Probablemente uno de los hitos haya sido la caída del muro de Berlín, la cual constituyó un símbolo de desprestigio de cualquier aproximación marxista – estructuralista de la realidad social, bajo el argumento del fracaso del socialismo real como proyecto de organización social. Por otro lado, el resurgimiento del neoliberalismo, ya no como teoría sino como forma de actuar, como principio y método de racionalización que sustenta su viabilidad en la participación de los sujetos como corresponsables de su propio gobierno (Foucault, 2007). De aquí que la ubicuidad de la matriz poder/conocimiento (y su correlato en la llamada sociedad del conocimiento o de la información, la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional, etc.), esté tan presente en la literatura de *management*. Al considerar a las organizaciones como espacios de gobierno, en los que confluyen saberes y prácticas que ordenan y diferencian a sujetos y a poblaciones, permitió reconceptualizar el papel de los discursos en las organizaciones y reinterpretar los instrumentos administrativos como prácticas sociales vinculadas al ejercicio del poder (Ibarra Colado en De la Garza, 2000: 276).

De aquí se deriva la importancia de indagar a través del mundo de vida del trabajo, la constitución de la subjetividad del *manager*. Tal como sostiene Burawoy (1989), una manera de entrar al asunto es analizando cómo las políticas de recursos humanos buscan la creación de una identidad entre empresa y trabajador, y a veces lo logran. En otras palabras, si la relación de trabajo es una relación social, entonces en la relación entre los diferentes niveles jerárquicos se abre la posibilidad de conflictos y constitución de cierto tipo de identidades (Hartley, 1992).

Dentro del debate latinoamericano, los estudios culturales sobre el trabajo tuvieron su punto de inflexión a mediados de los 70, al derrumbarse las teorías estructuralistas sobre el desarrollo latinoamericano (ver Sztulwark, 2002) y de las concepciones evolucionistas sobre la clase obrera.

- Surge entonces un nuevo campo de análisis, conocido como cultura obrera, cultura del trabajo o cultura laboral. Sin embargo, el foco sigue estando en la clase obrera, ya sea para analizar las condiciones socioproductivas de los procesos de trabajo las cuales ayudan a explicar las condiciones de existencia de los mismos dentro y fuera del trabajo o para indagar acerca de la acción obrera.
- Surge también otro enfoque que se centra en la reproducción social de los individuos, circunscribiendo la relación entre factores estructurales y subjetivos que orientan a los individuos dentro y fuera del trabajo. Así, se analizan trayectorias de trabajo, identidades profesionales, culturas y subculturas ocupacionales, procesos de cualificación y las filosofías gerenciales (Guadarrama Olivera en De la Garza, 2000: 224). Si bien este último enfoque podría haber incluido como objeto de estudio a los *managers*, en general las investigaciones también tomaron como punto de referencia a la clase obrera.

El segundo debate que enmarcará nuestra investigación se centra en 2 ejes: la cuestión de la calificación por un lado y, por otro lado, la noción de competencias, esta última más relacionada con nuestros propósitos y con nuestro objeto de estudio. Estos debates constituyen verdaderos nudos gordianos de la sociología del trabajo, ya que “indagar acerca de la calificación ha sido al mismo tiempo tomar posición en cuanto al papel de la división del trabajo, el control de la mano de obra y la relación entre cambio técnico y organización” (Carrillo e Iranzo en De la Garza, 2000: 179). Debatir acerca de las calificaciones es “poner en relación el funcionamiento del sistema educativo y del sistema productivo” (Tanguy, 1994: 185). Es aquí donde todo un cuerpo de ideas con el nombre de teoría del capital humano va a tener una influencia preponderante, si bien llama la atención que tanto en la sociología del trabajo en general como en el debate sobre calificación y competencias en particular, dicha influencia quede velada y prácticamente no se la mencione. Será nuestra tarea en la investigación encontrar las mediaciones por medio de las cuales las teorías del capital humano permearon la noción de competencias y, por medio de éstas, en el sentido que se le otorga al trabajo dentro de los mandos medios o *managers* de las empresas transnacionales en la Argentina.

¿Qué significa calificación? Carrillo (1994) lo define en términos generales y un tanto confusos como “los atributos del individuo, las exigencias de los puestos de trabajo o la resultante de la estructura de clasificaciones en relación con su remuneración”. Esta confusión no es privativa del autor sino que forma parte del debate sobre esta cuestión.

Comencemos por la discusión teórica sobre calificación en el trabajo, la cual se centró pura y exclusivamente en los saberes obreros. Recién cuando comienza a surgir una clase intermedia entre el empresario capitalista y el obrero (la llamada *tecnocracia* por Galbraith, 1967), se da lugar un cierto debate sobre los trabajadores de cuello blanco (Wright Mills, 2002).

En los clásicos (2da mitad del siglo pasado), la influencia marxista fue preponderante. Para Marx, la calificación depende de las formas concretas que asume la división del trabajo, factor determinante del aprendizaje y del valor de la fuerza de trabajo (Carrillo e Iranzo e De la Garza, 2000: 180). La división del trabajo, producto de revolución industrial, ha fragmentado el saber obrero, el cual perdió su capacidad creadora integral y artesanal, por lo que la especialidad pasa a constituir la ausencia de toda formación (Marx, 1973: 284 y 285). Marx vislumbra un determinismo histórico, ya que la descalificación progresiva encontrará en un futuro al hombre en apéndice de la máquina. La división científica del trabajo adquiere su máxima expresión con Taylor y la organización científica del trabajo. La gran contribución de Taylor al desarrollo del capitalismo industrial fue la entrada en masa de obreros no calificados a la industria. La filosofía que subyace al autor se puede resumir en la separación entre la concepción y la ejecución. Mediante esta separación, se puede reducir la necesidad de mano de obra calificada, a la par que surgían las escuelas de negocios en EEUU dedicadas a formar a los cuadros dedicados a la planificación sistemática. Coriat (1981) llama a este proceso “expropiación del saber obrero” a manos de los técnicos. Más adelante, Ford logró poner en las máquinas y la tecnología los saberes de los técnicos, por lo que los “mandos medios” pasaban a ocuparse ya no de aspectos técnicos, sino de la supervisión y la vigilancia.

Las críticas a los planteamientos tayloristas surgen de 2 vertientes contrapuestas: por un lado, la teoría organizacional anglosajona, la cual se desarrolla a partir de los experimentos en Hawthorne llevados a cabo por el antropólogo Elton Mayo (Mayo, 1933), el cual funda la escuela de las relaciones humanas¹¹, llevando a la psicologización de las relaciones laborales (y

¹¹ Sin embargo, muy pocos (salvo Ibarra Colado, en De la Garza, 2000: 250) mencionan a Hugo Münsterberg como el padre fundador de la psicología industrial, pionero en la psicología aplicada al lugar de trabajo y precursor de la escuela de las relaciones humanas. En 1891 participó en el primer Congreso internacional de psicología, celebrado en EE. UU., en el que William James le invitó a trabajar en el laboratorio de psicología de la Universidad de Harvard. Münsterberg relacionó las habilidades de los nuevos empleados con las demandas de trabajo de la organización. La psicología de Münsterberg y la eficiencia industrial estaban directamente relacionadas con las propuestas del taylorismo. Su mayor aportación en psicología en términos históricos es la del desarrollo de una teoría de la conciencia en la línea propuesta por James, si bien va un poco más lejos al suprimir la voluntad y reducir con ello la conciencia a sensación y conducta, siendo uno de los motores de la transformación de la Psicología en una "ciencia general de la conducta". Estos resultados dieron lugar a las primeras técnicas de selección de personal. Uno de los aspectos más importantes relacionados con la etapa previa a la escuela de las relaciones humanas es la consolidación de las disciplinas que facilitarán el gobierno de sujetos y organizaciones: la contabilidad y la

al nacimiento posterior de las teorías del comportamiento y de la gestión de los recursos humanos). Apoyados en los resultados obtenidos empíricamente, los autores de las relaciones humanas desecharon las explicaciones desarrolladas en la etapa anterior sobre las causas centrales del rendimiento; en su lugar, demostraron la importancia de la organización informal como determinante de la respuesta psicológica del trabajador y de la cohesión social de los grupos de trabajo (Mayo, 1933). Como consecuencia de este trabajo, el contexto específico de trabajo pasa a constituir un lugar estratégico, por lo que las empresas se avocarán a contar con un código social informal alineado con las finalidades de la empresa e intentarán lograr la cooperación de los trabajadores transformando sus conductas. Es la única manera, se argumentaba, de aumentar la productividad y eliminar el descontento obrero (Ibarra Colado en De la Garza, 2000: 251). Es fundamental la obra de Roethlisberger y Dickson (1939) *Management and the Worker* para darle sustento teórico a la nueva concepción de la organización: “toda empresa cumple con 2 funciones esenciales, fabricar un producto y proporcionar satisfacción en el trabajo. La primera función es atendida por la organización técnica y el imperativo de la eficiencia, mientras que la segunda corresponde a la organización humana”. Así, esta última se basa en las relaciones interpersonales gobernada por la lógica de los sentimientos. Es ahí donde apuntarán las políticas de gestión de los recursos humanos. De esta manera, a través de una interpretación interesada de los estudios empíricos de Hawthorne, se logró encauzar el conflicto social propio de la civilización industrial.

En suma, el acento puesto sobre el grupo explica una parte de la seducción de las relaciones humanas cerca de las direcciones. Ella deja esperar un resultado al menor costo: el de poder cambiar los comportamientos de los subalternos sin cambiar ella misma (Mottez, 1972). Otro autor de capital importancia en esta etapa es Chester Barnard, el cual en 1938 publicó *The Functions of the Executive*, conceptualizando a la organización como *sistema social cooperativo, el cual abarca actividades físicas, biológicas, sociales, conscientemente coordinadas, cuyo balance interno y externo debe mantenerse en equilibrio*. De esta manera, se justificará un modelo organizacional en el cual las finalidades del sistema estarán por encima de las individuales. Esto se conseguiría a través del consenso entre los miembros de la organización. Las funciones del ejecutivo radicarán en conciliar las demandas de los grupos informales con los objetivos organizacionales. La vía de este balance yacía en lograr la identificación de todos los empleados con los objetivos de la empresa. Consecuentemente, el tipo de autoridad que debe

psicología industrial. En el caso de la psicología, comenzarán a diseñar una serie de técnicas y programas que apoyarán el manejo, primero y la constitución, después, de las identidades de los sujetos en la organización (Ibarra Colado en De la Garza, 2000: 250).

ejercer el ejecutivo será generar el consenso y la cooperación necesarios para lograr dichos objetivos organizacionales, trascendiendo la tradicional forma coercitiva (Barnard, 1938).

Por otro lado, surge una vertiente de raíces marxistas dentro de la sociología del trabajo francesa (es por eso que autores como Maurice et. al (1982), sostienen que la sociología del trabajo francesa nace en respuesta a las formulaciones fordistas-tayloristas como a la escuela anglosajona de las relaciones humanas). La noción de la calificación y posteriormente de las competencias surge desde esta escuela gala, centrándose en el actor obrero. Por otro lado, la escuela de las relaciones humanas pasa a centrar su debate en torno a los móviles del comportamiento humano y a los estilos y sistemas de mando gerencial. Según Bernoux (1985), la lógica y racionalidad de esta escuela como de la taylorista, se encuentra del lado empresarial. Como se puede vislumbrar, no surgió corriente alguna que ponga su acento en perspectiva crítica a las competencias y calificaciones de los mandos gerenciales. Se trataba de estudiar desde un lado a las “víctimas” o desde el otro los sistemas de gobierno empresarios que mejor logren alinear a dichas “víctimas”. Llama la atención la falta de un debate crítico acerca de la formación de los managers, dadas las influencias e implicancias de las actitudes en torno al trabajo de éstos hacia los rangos jerárquicos más bajos.

Las tesis de raíces marxistas que más se acercaron a examinar a los mandos gerenciales surgen a partir de la década de 70, en un contexto de crítica hacia la relación entre cambio técnico y sus efectos en la organización y la calificación. En estas tesis, se sostiene que la técnica ha sido concebida como instrumento de control social y de la polarización de calificaciones. La crítica del determinismo tecnológico da lugar a un determinismo respecto del contexto social: la tecnología responde a los requerimientos de la sociedad, los cuales han sido creados por las necesidades del capital, el control de la fuerza de trabajo y la reducción de los requerimientos de calificación obrera (Carrillo e Iranzo en De la Garza, 2000: 183). Uno de los exponentes de esta vertiente fue Braverman (1974), el cual realiza un análisis marxista del proceso de trabajo, lo que hace resaltar el poder de clase de la gerencia en el manejo de la organización. La descalificación y expropiación del saber obrero por parte del cuerpo de técnicos y profesionales al servicio del capital va acompañado de un aumento exponencial de la ganancia empresarial. Dentro del mismo debate, Marglin (1977) sostiene que la división del trabajo capitalista está moldeada por el interés de los patronos de ejercer un férreo control social. Como se puede observar, sigue estando ausente un análisis de la correa de distribución de las directivas patronales hacia los obreros: los mandos medios. El sociólogo Freyssenet (1977) se acerca un poco más hacia este grupo, arguyendo que el cambio técnico está produciendo una polarización de las calificaciones:

mientras los técnicos se sobrecalifican, los trabajadores se descalifican. Gorz (1983) critica a la automatización, a la vez que sostiene que los empleos y los conocimientos quedarán concentrados dentro de lo que él llama “la elite del trabajo”.

Probablemente los sucesos de mayo del 68 en París (y su correlato en EEUU y en otras latitudes), haya obligado a los empresarios a poner la mirada sobre la calificación de sus empleados. De esta manera surgen a comienzos de los 70 las nuevas formas de organización del trabajo (ampliación y enriquecimiento del trabajo, grupos semiautónomos de producción, etc.), basadas en una recalificación y mayor autonomía de los trabajadores. Sigue sin haber mención de lo que sucede con los mandos gerenciales.

La crisis del modelo taylorista-fordista cobra gran fuerza a comienzos de los 80, dando lugar a la expansión del llamado toyotismo y la especialización flexible. Autores como Kern y Schumann (1989) y Piore y Sabel (1984), comienzan a hablar, entre otras cosas, de construcción de relaciones laborales más horizontales con el achatamiento de la pirámide organizacional. Es interesante que inmediatamente con este debate surjan las grandes reestructuraciones de fines de los 80 y comienzos de los 90¹².

La calificación requerida en estas nuevas organizaciones productivas más “chatas” e integradas sería la resultante de la combinación de competencias que abarcan el comportamiento general de la fuerza de trabajo (Carrillo e Iranzo en De la Garza, 2000: 188-189). **Es aquí cuando es posible comenzar a vislumbrar correspondencias entre la noción de competencias y la teoría del capital humano:** ya no bastaría sólo con manejar un oficio, sino que también será necesario saber trabajar en equipo, poseer “habilidades de comunicación”, ser “proactivo” teniendo capacidad de responder a situaciones inesperadas y, por sobre todos, estar alineados con los objetivos de la empresa (y no del sindicato). Es por eso que este nuevo perfil de trabajo

¹² Si bien el concepto de *anarquías organizadas* (Cohen y March, 1974) nació a comienzos de los 70 y estuvo relacionado con organizaciones tales como escuelas, universidades, centros de salud y organismos públicos, las cuales se caracterizaban por la poca claridad de sus objetivos, la indeterminación o la amplia variabilidad de sus procesos y medios de trabajo y por una participación fluida, casual y variable en la toma de decisiones, dicho concepto es muy pertinente para mirar desde una perspectiva crítica al llamado achatamiento de la pirámide, eliminación de jerarquías o formas informales de trabajo en equipo que caracterizarían a las empresas de comienzos de la década del 80. Tal como sostiene Ibarra Colado, la importancia de este concepto no radica en señalar la importancia de este tipo de organizaciones poco estructuradas, ni en señalar su grado de desorden, sino que la fortaleza del concepto radica en describir y explicar un *principio distinto de orden*, en el cual el aparente acoplamiento flojo de las estructuras queda reemplazado por otros medios de control estricto, aunque menos evidentes. El orden se encontraría velado por detrás de la aparente laxitud de la organización, a través de lo que Bourdieu dio en llamar *violencia simbólica*. Por un lado, éstos se presentan como “capitalistas en relación de dependencia”, empresarios de sí mismos dentro de una estructura organizacional, formando parte de equipos y pasando de uno a otro. Por otro lado, no dejan de ser empleados de la empresa, para la cual deben serle útiles y “rentables”.

obliga a los autores a sustituir la noción de calificación (más restringida a un saber técnico) por la de competencias. **Este cambio no sucede sólo dentro de la clase obrera sino (y especialmente) dentro de los mandos gerenciales.**

La noción de competencias ha sido empleada en la economía, el trabajo, la educación y la formación (Ropé y Tanguy, 1994). La complejidad de la definición de este concepto se debe a que en un principio intentaba dar cuenta de la complejidad de los saberes técnicos necesarios por parte de los obreros, pero al ampliarse el concepto a capacidades humanas más generales en un contexto de flexibilidad productiva, su definición pasó a ser más difusa (quizás precisamente por encontrarnos en un contexto donde reina la flexibilidad se hace necesario que su medición sea cada más subjetiva y determinada por cada empleador...). Es interesante que en Latinoamérica, la noción de competencias esté asociada a la de empleabilidad¹³, al uso de los recursos, a habilidades interpersonales, de comunicación, etc. (Gallart y Jacinto, 1995) o a las competencias intelectuales, técnicas, básicas, comportamentales y de orden (Novick, Miravelles y Senén González, 1996). Es posible explicar esta tendencia a la poca precisión en su definición y medición mediante la diferenciación que hacen Ropé y Tanguy (1994) entre calificación y competencia: mientras que la calificación puede ser definida en forma homogénea, la noción de competencias remite a tributos y trayectorias individualizadas.

Dentro de los autores críticos de la noción de calificación y competencias, se encuentra Castillo (1996), cuando señala con preocupación el predominio de un discurso que confunde implicación (rasgos de carácter social) con calificación. El autor sostiene que, en las empresas, las competencias técnicas pasan a ser condiciones de mínima, mientras que cada vez más se ponderan cualidades comportamentales y actitudinales en el trabajo.

Dentro del contexto latinoamericano, es posible afirmar que, al igual que su correlato europeo, el debate sobre calificación y competencias se centró en la población obrera. Este debate se profundiza a fines de los 80, junto con la profundización del modelo neoliberal, la apertura de mercados, las privatizaciones de las empresas públicas y la búsqueda de competitividad internacional. Dentro de este contexto, se comienzan a importar (especialmente desde EEUU) técnicas y filosofías organizacionales. Los discursos emparentados con estas filosofías logran articular aspectos macroeconómicos con asuntos microlaborales. ¿Qué es lo que afirman estos discursos? Sólo a través de la elevación de la calificación de los recursos humanos será posible

¹³ La empleabilidad marca la doble acepción que el término **competencia** tiene en la lengua española: ya nos remitamos a la competencia en tanto que aptitud; ya acudamos a ella en cuanto a disputar con otro por un mismo puesto de trabajo.

elevar los niveles de productividad y competitividad de las empresas (y a su vez de los ingresos de los trabajadores). Este discurso se implementó especialmente en empresas con tecnología de punta, de capital extranjero y orientadas a la exportación.

Es sumamente sugerente la forma en que Novick y Senén González (1994: 104) resumen los nuevos requisitos de calificación para los obreros y su relación directa con las nuevas funciones gerenciales: “facultades de razonamiento, aumento en las capacidades cognitivas de percepción, de abstracción, de resolución de problemas, de iniciativa del trabajador, de desarrollo de capacidades de cooperación”, en síntesis, lo que se requiere es una combinación de un *saber-ser* con un *saber-hacer*. Estas nuevas facultades requeridas por el empresariado de grandes empresas se producen en un marco de suma flexibilidad de los mercados internos de trabajo. Este proceso ayuda a comprender con mayor claridad esta nueva calificación, ya que se establece una gran flexibilidad en términos macroeconómicos (para realizar los ajustes cuantitativos necesarios en el empleo) y por otro, una gran flexibilidad microeconómica dentro del espacio de trabajo, para hacer los ajustes cualitativos con los empleados y su actividad (polivalencia, multicalificación, alineación con una “cultura” de aprendizaje ante los cambios en la tecnología, “emprendedorismo” interno, asunción de riesgos, en fin, un sinnúmero de tecnologías de gobierno y de control de la fuerza de trabajo).

De esta manera, el concepto de calificación pasa a extenderse a una diversidad de ámbitos, como ser: nuevas tecnologías (Leite, 1995), organización del trabajo (Novick y Senén González, 1994), sistemas de carrera y remuneración (Carrillo, 1993), mercados internos de trabajo (Carrillo y Hualde, 1990), institucionalización de sistemas de capacitación y entrenamiento (Novick y Gallart, 1997), vinculación con un nuevo sistema educativo (Novick y Senén González, 1994) y (Novick y Gallart, 1997), nuevas relaciones laborales (De la Garza, 1993), la manera en que la empresa percibe al empleado y su interacción con él (Candia, 1996).

Los promotores de las nuevas competencias fueron fundamentalmente los gestores de políticas públicas en materia de empleo, vinculando la producción con la formación profesional. Dichas políticas fueron destinadas a 2 sectores, uno de los cuales se corresponde con nuestra investigación: mano de obra con perfiles ocupacionales que demandan las empresas. A modo de ejemplo, el programa *Chile Joven*, establece que el aprendizaje alternado debe combinar, en forma simultánea, la capacitación en aula y taller con la práctica en una empresa, y la capacitación para el trabajo independiente (Carrillo e Iranzo en De la Garza, 2000: 202). Lo que subyace a este tipo de programas es que se intenta formar empleados “emprendedores” que

corran ellos mismos con los riesgos propios de un empresario, sea en un trabajo informal como en el autoempleo. Ya veremos esta cuestión con mayor profundidad a la hora de analizar el trabajo de los *managers*.

Incluso en los medios educativos (incluyendo los posgrados de negocios) está ganando terreno la educación basada en competencias. ¿Cuál es el tipo de capacidad básica que se pretende transmitir en la formación o educación por competencias? “La capacidad de aprender” (Mertens, 1996: 33), que en realidad se traduce en la práctica, la preparación para sufrir cambios permanentes en el entorno laboral y en el mercado de trabajo. Un tema central del enfoque de la competencia laboral es que intenta invadir espacios que trascienden lo laboral, requiriendo una institucionalización del sistema (nos referimos acá con aspectos otrora exclusivos de la reproducción de la fuerza de trabajo). Así, surgen debates académicos sobre redes sociales y su aprovechamiento para los objetivos empresarios o una educación superior atendiendo a las demandas del mercado, cuestiones que veremos con profundidad a la hora de analizar la teoría del capital humano y su vinculación con el trabajo de los *managers*).

La Teoría del Capital Humano: hacia una síntesis teórica de abordaje a la figura del *manager*.

Nuestra hipótesis de trabajo se funda en que tanto la cultura del trabajo y los sentidos que le otorgan al mismo los *managers*, así como la gestión de las competencias de la que se deriva su carrera profesional, se inscriben dentro de una forma de producción de sociedad –de sujetos– proveniente del neoliberalismo norteamericano fundada en la teoría del capital humano.

Si bien tomaremos la lectura que hace Foucault de dicha teoría como base de nuestro análisis, no nos restringiremos a dicha lectura, sino que, paralelamente, estudiaremos las principales obras tanto de Gary Becker como de Theodore Schultz. Así, la lectura que hace Foucault de los neoliberales se verá enriquecida con nuestra propia lectura de los mismos a la luz de los resultados sociales que arrojó aquello que se conoció como “neoliberalismo”. En tal sentido, la Argentina presenta múltiples observables empíricos que nos permitirán analizar hasta qué punto la teoría de dichos autores ha dejado huellas en el comportamiento y actitud de la gerencia, como ser los cursos de capacitación ejecutiva de las empresas transnacionales, donde se objetivan los comportamientos sociales, se registran y se procuran otorgarle una determinada dirección, imprescindible del objetivo estratégico de producir cuerpos productivos en extremo acordes al medio cultural laboral que pretenden construir las corporaciones.

En la lección del 14 de marzo de 1979, Foucault (2007:255) describe esta teoría, sosteniendo que el interés en estudiarla radica en la apuesta que hace por reinterpretar en términos económicos y nada más que económicos todo un dominio que, hasta ahora, podía considerarse y de hecho se consideraba como no económico. La economía política clásica jamás analizó el trabajo mismo, sino que lo neutralizó mediante su reducción al factor tiempo. Lo que hacen los cuadros teóricos neoliberales, es tratar de reintroducir el trabajo dentro del campo del análisis económico. El primero que lo hace es T. Schultz, profesor de economía de la Universidad de Chicago de 1946 a 1974 y premio Nóbel de economía en 1979, quien entre las décadas de 1950 y 1960, publicó una serie de artículos cuyo balance figura en un libro publicado en 1971 y titulado *Investment in human capital: The role of education and of research*. Más o menos en los mismos años, Gary Becker publicó un libro bajo el mismo nombre y, por último, centrado en un análisis sobre la escuela y el salario, Mincer publicó otro libro seminal de dicha teoría. Es este último quien acuña el concepto de capital humano.

Basando su análisis en la teoría de la utilidad marginal, el marco general del análisis económico (en la teoría del capital humano) debe ser el estudio del modo como los individuos asignan recursos escasos a fines que son excluyentes entre sí (Foucault, 2007: 260). Así, Becker, citando a uno de los fundadores de doctrina económica neoliberal, Robbins, sostiene que la economía es la ciencia del comportamiento humano (...) como una relación entre fines y medios escasos que tienen usos que se excluyen mutuamente” (1962: 16). El tema central que se planteará cuando se pretenda hacer el análisis del trabajo en términos económicos será saber cómo utiliza el trabajador los recursos de los cuales dispone, habrá que situarse en la perspectiva de quien trabaja. ¿Qué significa trabajar para el que trabaja? ¿A qué sistema de decisiones y a qué sistema de racionalidad obedece esa actividad laboral? (Foucault, 2007: 261).

Schultz y Becker dicen: en el fondo, ¿Por qué trabaja la gente?, para contar con un salario. ¿Y qué es un salario? Un salario es un ingreso. Desde el punto de vista del trabajador, el salario no es el precio de venta de su fuerza de trabajo, es un ingreso. Así, los neoliberales, citando a Fisher, un matemático que fue profesor de Yale, declaran: un ingreso es sencillamente el producto o rendimiento de un capital. A la inversa, un capital es todo lo que implique ingresos futuros. El salario es, por lo tanto la renta de un capital. Es así como nos acercamos al concepto de competencias: el capital, cuya renta es el salario, está constituido por el conjunto de los factores físicos, psicológicos, que otorgan a alguien la capacidad de ganar tal o cual salario. El trabajo pasa a constituir un capital, una aptitud, una idoneidad, una “máquina”, ya que el capital es indisociable de su poseedor (Foucault, 2007: 262).

Sin embargo, el trabajador ya no será una máquina en términos tayloristas-fordistas, en términos negativos. Es una máquina en sentido positivo, porque va a producir flujos de ingresos (Foucault, 2007: 263). Aquí el trabajador aparece como una empresa para sí mismo, formando parte de una economía y una sociedad hecha de unidades-empresas. De alguna manera se produce un retorno al *homo economicus*, pero ya no como socio del intercambio, sino el hombre como empresario de sí mismo, eligiendo la estrategia que genere una optimización de su inversión. Vemos esto claramente al analizar los costosísimos MBA (posgrados en administración de empresas) que los *managers* eligen realizar (financiados al menos en parte por las empresas pero con una *inversión* importante de sus tiempos), los cuales cumplen con la función de invertir en nuevas competencias (traducidas en redes de relaciones con sus compañeros y profesores, los que a su vez muchos de ellos son directores de grandes empresas), las cuales generan un retorno para ellos mismos y para sus empresas.

En cuanto a la composición de este capital humano, sostienen estos economistas que el mismo, está compuesto de elementos innatos y otros adquiridos, haciendo hincapié en los elementos que se pueden adquirir¹⁴: *Si, como plantea la hipótesis de la teoría del capital humano, la productividad de un individuo depende en parte de sus capacidades heredadas al nacer y en parte (más importante) de sus capacidades adquiridas por la vía de inversiones, su nivel salarial en cada período de la vida variará directamente en función de las dimensiones de la reserva de capital humano que disponga en ese momento* (Riboud y Hernández Iglesias, citado por Foucault, 2007: 266).

¿Cómo se forma el capital humano? A través de inversiones educativas, pero estas inversiones son mucho más amplias que el mero aprendizaje escolar o profesional. Lo que compondrá esta inversión será, por ejemplo, el tiempo que consagran los padres a los hijos, el cual debe verse como inversión capaz de constituir un capital humano. De aquí surgirán análisis “ambientales” de la vida del niño y podrán calcularse los retornos de la inversión. La migración pasa a ser considerada una inversión para obtener una mejora en los ingresos. El **migrante** (seguramente volveremos sobre esta figura -encarnada en el gerente nómada- más de una vez a lo largo de nuestra investigación) es un empresario que invierte (en viajes, en adaptación a un nuevo lugar).

¹⁴ *Y si uno quiere tener un hijo cuyo capital humano sea elevado, entendido simplemente en términos de elementos innatos y elementos adquiridos, necesitará hacer una completa inversión, vale decir, haber trabajado lo suficiente, tener ingresos suficientes, tener un estatus social tal que le permita tener por cónyuge o coproductor de ese futuro capital humano a alguien cuyo capital propio sea importante* (Foucault, citando la tesis de Becker sobre la elección de la cantidad y calidad de los hijos en función del capital humano que quieren transmitir sus padres, 2007: 268).

Esto permite arribar al análisis del progreso técnico que problematizaba Schumpeter (1911). Este sostenía que la innovación permitía contraponer la baja tendencial de la tasa de ganancia que tanto preocupaba al capitalismo. ¿En qué consistía la innovación? Descubrimiento de nuevas técnicas, nuevas formas de productividad, nuevos mercados, nuevos recursos de mano de obra, todo esto como producto de la renta de cierto capital, el capital humano, el conjunto de las inversiones que se han hecho en el hombre mismo (Foucault, 2007: 272).

Ahora bien, ¿qué función tiene la generalización de la forma empresa?, se pregunta Foucault. *Por un lado se trata, desde luego, de multiplicar el modelo económico, el modelo de la oferta y la demanda, el modelo de la inversión, el costo y el beneficio, para hacer de él un modelo de las relaciones sociales, un modelo de la existencia misma, una forma de relación del individuo consigo mismo, con el tiempo, con su entorno, el futuro, el grupo, la familia* (Foucault, 2007: 278). Es aquí donde nos acercamos a la articulación de su análisis de la teoría del capital humano con nuestra estrategia de investigación, ya que el complejo vínculo del *manager* para con su trabajo, requiere desembarañar el entramado de relaciones entre el espacio de producción y el espacio de reproducción. Si se hace necesario “invertir en la formación, en las relaciones (el llamado *networking*), cotizar en el mercado (no sólo buscar empleo), desarrollar sus capacidades y agregar valor a la carrera (dentro de la cual la vida y la profesión de deben incluir y no al contrario), entonces carrera y “vida” se tornan cada vez menos distinguibles” (López Ruiz, 2004: 46, traducción nuestra).

Bibliografía

Abramo, L. y C. Montero, “Origen y evolución de la sociología del trabajo en América Latina” en De la Garza (comp.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 2000.

Anguiano, S. y A. Soler, *La nueva opacidad de los social*, UNSL, 2004.

Barnard, Ch. I., *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, Cambridge, 1938.

Bauer, M., *L'ena: Est-elle Une Business School? : Etude Sociologique Sur Les Enarques Devenus Cadres D'entreprise De 1960 A 1990*, L'harmattan, París, 1997.

Becker G., *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, The University of Chicago Press, Chicago, 1964.

Benguigui, G. y D. Monjardet, *Etre cadre en France ? Les cadres et l'emploi*, Dunod, París, 1970.

Bernoux, P., *La sociologie des organisations*, Seuil, París, 1985.

Bertaux, D., *El Enfoque Biográfico: su Validez Metodológica, sus Potencialidades. Historias y Relatos de Vida: Investigación y Práctica en las Ciencias Sociales*, Sur Ediciones, México, 1976.

Bertaux, D., *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*, Ediciones Bellaterra, Barcelona, 2005.

Blumer, H., *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*, Prentice-Hall, Nueva Jersey, 1969.

Boltanski, L. y E. Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Barcelona, 2002.

Boltanski, L., *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Minuit, París, 1982.

Bonache Pérez, J., “El estudio de casos como estrategia de construcción teórica: características, críticas y defensas” en *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* núm. 3, 1999, pp. 123-140.

Bouffartigue, P (dir.), A. Grelon, G. Groux, J. Laufer, Y. F. Livian, *Cadres : la grande rupture*, La Découverte, 2001.

Bouffartigue, P. y Ch. Gadea, *Sociologie des cadres*, La Découverte, Coll. Repères, París, 2000.

Bouffartigue, P., *Les cadres. Fin d'une figure sociale*, La Dispute, 2001.

- Bourdieu, P., *La distinción. Criterios sociales del gusto*, Taurus, Madrid, 1979 (traducción 1998).
- Braudel, F., *Civilización material, economía y capitalismo*, Alianza Editorial, Madrid, 1979 (traducción 1984).
- Braverman, H., *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México, 1974.
- Brown, J. A. C., *La psicología social en la industria*, Fondo de Cultura Económica, México, 1982.
- Brunel, *Les managers de l'âme. Le développement personnel en entreprise, nouvelle forme de pouvoir ?*, La Découverte, Coll. Entreprise & société, París, 2004.
- Burchell, G., C. Gordon y P. Millar (comps.), *The Foucault effect: Studies in Governmentality*, University of Chicago Press, Londres, 1991.
- Burnham, J., *The managerial revolution; what is happening in the World*, The John Day, Nueva York, 1941.
- Burawoy, M., *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, MTSS, Madrid, 1989.
- Candia, J. M., “De la sustitución de importaciones a la globalización de los mercados: La capacitación en la encrucijada” (México), *El Cotidiano*, núm. 79, octubre, 1996 pp. 18-24.
- Carrillo, J. y C. Iranzo, “Calificación y competencias laborales en América Latina” en De la Garza (comp.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 2000.
- Carrillo, J. y A. Hualde, “Maquiladoras: La reestructuración industrial y el impacto sindical”, en G. Bensusán y León (comp.), *Negociación y conflicto laboral en México*, Fundación Friedrich Ebert/FLACSO, México, 1990.
- Carrillo, J., *La Ford en México: Reestructuración industrial y cambio en las relaciones sociales*, tesis de doctorado, El Colegio de México, México, 1993.
- Carrillo, J., “Flexibilidad y calificación en la nueva encrucijada industrial”, en *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo, núm. 3, CIID-CENEP, CINTERFOR-OIT, IG-UNICAMP, UNESCO-OREALC, Campinas, 1994.
- Castillo, J. J., *Sociología del trabajo. Un proyecto docente*, Centro de investigaciones sociológicas, núm. 152, 1996.

Chandler, A., *The visible hand: The managerial revolution in American business*, Harvard University Press, Cambridge, 1977.

Cinterfor, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, Cinterfor/OIT, núm. 137, octubre-diciembre, 1996.

Cohen, M. D. y J. G. March, *Leadership and ambiguity: The american college president*, Harvard University Press, Boston, 1974.

Coriat, B., *El taller y el cronómetro*, Siglo XXI, México, 1981.

Courpasson, D., “Marché concret et identité professionnelle locale. La construction de l’identité par le rapport au marché”, *Revue Française de Sociologie*, vol. XXXV, núm. 2, abril-junio, 1994, pp. 197-229.

De Gauléjac, *La société malade de la gestion : Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Seuil, París, 2005.

De la Garza, E., *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México, 1993.

Deal, T. E. y A. A. Kennedy, *Culturas corporativas: Ritos y rituales de la vida organizacional*, Legis, México, 1982.

Deetz, S. A., *Democracy in an age of corporate colonization, Developments in Communication and the Politics of Everyday Life*, State University of New York Press, Albany, Nueva York, 1992.

Drucker, P., “Le big-bang des organizations”, *Harvard-L’Expansion* núm. 69, verano de 1993, pp. 35-42.

Elias, N., *El proceso de la civilización: Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas*, Buenos Aires, Fondo de cultura económica, 1993.

Fayol H., C. Storrs y L. Urwick *Administración industrial y general*, Orbis, Barcelona, 1916 (traducción 1986).

Fígari, C., “Competencias corporativas, mejora continua y pedagogía empresaria: crítica al patrón normalizador/evaluador en el orden laboral y profesional”, ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Montevideo, abril de 2007.

Flament, N., *Une anthropologie des managers*, PUF, Coll. Sciences sociales, París, 2002.

- Foucault, M., *Nacimiento de la biopolítica*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2007.
- Françoise, D. e Y. F. Livian (1995), *La nouvelle gestion des cadres : employabilité, individualisation et vie au travail*, Vuibert, Coll. Entreprendre, París, 1995.
- Freyssenet, M., *La division capitaliste du travail*, Savelli, París, 1977.
- Gadéa, Ch., *Les cadres en France. Une énigme sociologique*, Belin, Coll. Perspectives sociologiques, París, 2003.
- Galbraith, J. K., *The new industrial state*, New American Library, Nueva Yor, 1967.
- Gallart, M. A. y C. Jacinto, “Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo”, *Boletín Educación y Trabajo* (Buenos Aires), núm. 2, diciembre, 1995.
- Gallart, "La integración de métodos y la metodología cualitativa. Una reflexión desde la práctica de la investigación", en: Forni, F.; M. A. Gallart,; Vasilachis, I.: *Métodos Cualitativos II: La Práctica de la Investigación*, Buenos Aires: CEAL, 1992.
- Glaser, B. y A. Strauss, *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, Aldine Publishing Company, NuevaYork, 1967.
- Gorz, A., *Les chemins du paradis: L'agonie du capital*, Galilée, París, 1983.
- Guadarrama Olivera, R., “La cultura laboral” en De la Garza (comp.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 2000.
- Hartley, J. F., “The Psychology of industrial relations”, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1992.
- Hughes, E. C., *Men and their work*, Free Press, Nueva York, 1958.
- Ibarra Colado, E., “Teoría de la organización, mapa conceptual de un territorio en disputa” en De la Garza (comp.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 2000.
- Kern, H. y M. Schumann, *El fin de la división del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid (edición en alemán, 1984), 1989.
- Leite, M. P., “Modernización tecnológica y calificación”, en María Antonia Gallart (comp.), *La formación para el trabajo en el final de siglo: Entre la reconversión productiva y la exclusión social*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 4, CHD-CENEP/OREALC-UNESCO, Buenos Aires, Santiago, México, 1995, pp. 31-64.

- Livian, Y. F. (comp.), *Etre cadre, quel travail?*, Anact, París, 2006.
- Marry Catherine (2004), *Une révolution respectueuse : les femmes ingénieurs*, Belin, Coll. Perspectives sociologiques. 2006
- López Pintor, R., *Sociología industrial*, Alianza, Madrid, 1986.
- López Ruiz, O., *O ethos dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo*, tesis de doctorado presentada en la Universidad de Campinas, septiembre de 2004.
- Luci, F., “Managers de empresas multinacionales: La gestión de la carrera en las grande sfirmas”, ponencia presentada en el VIII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, agosto de 2007.
- Marglin, S., “Orígenes y funciones de la parcelación de tareas. ¿Para qué sirven los patronos?”, en André Gorz (comp.), *Crítica de la división del trabajo*, Ediciones de bolsillo, Barcelona, 1977.
- Marx, K., *El capital*, vol. I, Fondo de Cultura Económica, México, 1973.
- Maurice, M., F. M. Sellier y J. J. Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, París, 1982.
- Mayo, E., *Problemas humanos de una civilización industrial*, Nueva Visión, Buenos Aires, 1933, (traducción 1972).
- Mertens, L., “Competencia laboral. Sistemas, surgimiento y modelos”, OIT/Polform-CINTERFOR, Montevideo, 1996.
- Mincer, J., “Investment in human capital and personal income distribution” en *Journal of Political Economy* núm. 66, agosto de 1958, pp. 281-302.
- Moss Kanter, R., *When Giants Learn To Dance: The Definitive Guide To Corporate America's Changing Strategies For Success*, Free Press, Nueva York, 1992.
- Mottez, B., *La sociología industrial*, Oikos-tau ediciones, Barcelona, 1972.
- Novick, M. y M. A. Gallart (comps.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, OIT/CINTEFOR/Red Educación y Trabajo, Buenos Aires, 1997.
- Novick, M. y C. Senén González, “La heterogeneidad sectorial en la vinculación entre cambio tecnológico y calificaciones. Algunos comentarios”, en *Reestructuración productiva, Trabajo y Educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 3,

CIID/CENEP/CINTERFOR-OIT/IG-UNICAMP/UNESCO/OREALC, Campinas, Buenos Aires, Santiago, México, 1994, pp. 185-203.

Novick, M., M. Miravelles y C. Senén González, “Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina”, en Marta Novick y María A. Gallart (comps.), en *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, OIT/CINTEFOR/Red Educación y Trabajo, Buenos Aires, 1996.

Peters, T. y R. Waterman, *En busca de la excelencia*, Lasser Press, México, 1982 (traducción 1984).

Pettigrew, A., “Longitudinal field research on change: theory and practice” en *Organization Science* núm. 1, 1990, pp. 267-291.

Piore, M. y C. Sabel, *The second industrial divide*, Basic, Nueva York, 1984.

Ragin, Ch., *The comparative method*, University of California Press, Los Angeles, 1987.

Roethlisberger, F. J. y W. J. Dickson, *Management and the Worker*, Harvard University Press, Boston, 1939 (traducción 1976).

Rope, F. y L. Tanguy, *Savoirs et competentes*, L'harmattan, París, 1994.

Schultz, T., *Investment in human capital: The role of education and of research*, The Free Press, Nueva York, 1971.

Schumpeter, J.A, *Teoría del desenvolvimiento económico*, FCE, Méxicico, 1911 (traducción 1978).

Scott, J. W., *Only paradoxes to offer*, Harvard University Press, Londres, 1996.

Singleton, R., Straits, B., *Approaches to social research*, Oxford University Press, Nueva York, 1999.

Sombart, W., *El burgués : contribución a la historia moral e intelectual del hombre moderno*, Oresme, Buenos Aires, 1913 (traducción 1953).

Stolovich, L. y G. Lescano, “El desafío de la calidad total o cuando los sindicatos se sienten atacados”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2, núm. 4, 1996.

Sztulwark, S., *El estructuralismo latinoamericano: crisis, renovación y nuevos desafíos*, Prometeo, Buenos Aires, 2002.

Tanguy, L., “La formation, une activité sociale en voie de definition?”, *Traité de sociologie du travail*, Ouvertures Sociologiques, Bruselas, 1994.

Trice, H. M., *Occupational subcultures in workplace*, Cornell University, Ithaca, 1993.

Valles, M., *Técnicas Cualitativas de Investigación Social*, Ed. Síntesis, Madrid, 1997.

Villette, M. y C. Vuillermot, *Portrait de l’homme d’affaires en prédateur*, La Découverte, París, 2005.

Villette, M., *Sociologie du conseil en management*, La Découverte, Repères, París, 2003.

Watson, T. J., *Sociology, work and industry*, Routledge, Londres, 1987.

Weber, F., *Le travail à-côté. Étude d’ethnographie ouvrière*, Éditions de l’EHESS, París, 2001.

Wright Mills, C., *White collar: The American middle classes*, Oxford University Press, Nueva York, 2002.

Yin, R.K., *Case study research. Design and methods*, Sage Publications, California, 1994.