

Desentrañando la conducción empresaria argentina: una mirada sociológica sobre el mundo del management local.

Diego Szlechter - Florencia Luci - Marcela Zangaro

1. INTRODUCCIÓN

En el ámbito de las ciencias sociales, la reflexión sobre los distintos aspectos que hacen a la relación capital-trabajo y a los sujetos individuales o colectivos que le dan vida ha sido una constante que ha seguido derroteros diversos, según la disciplina de que se trate. Las formas del capital, la conformación de las clases junto con sus características y variaciones históricas, las maneras en las que se ha expresado el antagonismo entre capitalistas y trabajadores, así como las modalidades de cooperación y asociación al interior de esos mismos grupos sociales han ocupado vastas páginas de la literatura académica, convirtiéndose en objetos caros a la reflexión.

En el marco de este contexto, un lugar particular han tenido las preocupaciones teóricas y los estudios empíricos sobre los cuadros de conducción de empresas o managers. La falta de acuerdo uniforme acerca de si deben ser considerados como capitalistas o trabajadores, o las discusiones acerca de si su trabajo es productivo o improductivo, entre otras diversas cuestiones, han convertido al sector de las capas medias y altas de grandes firmas encargadas de llevar adelante las políticas empresariales en un objeto opaco, de tratamiento dispar en el ámbito de la sociología internacional y local. Francia y Estados Unidos han sido los países que, quizás, mayores aportes han realizado al estudio de este sector mientras que, hasta hace poco tiempo, en la Argentina constituyó un área de vacancia. La ausencia se debe, por un lado, a la emergencia relativamente tardía de un management profesional local y, por otro, al foco puesto en el estudio de los emprendedores, que privilegió las trayectorias individuales de los dueños de las firmas en la constitución del empresariado como actor colectivo o en su accionar como grupo de interés (en relación con otros grupos sociales, el Estado y el poder político). A diferencia de la sociología europea o estadounidense, entonces, estos análisis fueron descuidados por los intelectuales loca-

les debido a preconceptos negativos o a la falta de anclaje teórico respecto de otros actores sociales, en apariencia más atractivos (Rougier, 2007).

Sin embargo, en la actualidad se registra el surgimiento de estudios que intentan desarrollar un campo específico con clivaje en la realidad argentina. Se trata de un campo de incipiente desarrollo, pero que ha ido logrando una serie de avances teóricos y empíricos que lo convierte en uno de los más novedosos y promisorios. En un marco de creciente interés por la temática, en estas páginas recorreremos brevemente una contextualización de este campo emergente.

2. EL MANAGEMENT COMO OBJETO DE ESTUDIO EN LA ARGENTINA

A partir de la segunda posguerra se expandió en el mundo occidental el modelo de la gran empresa moderna diversificada, con un sector managerial consolidado, producto del desarrollo económico de los EEUU. Sin embargo, en la Argentina, el primer régimen de sustitución de importaciones (1946-1955) frenó por algún tiempo la irrupción de esa industria del management que en Estados Unidos ya se encontraba consolidada. A pesar de esto, en nuestro país el terreno ya estaba allanado para su difusión dado que, históricamente, EEUU realizó la mayor inversión extranjera directa. Este hecho facilitó que en Argentina se instalaran corporaciones del tipo empresa moderna de negocios (Chandler, 1984), con muchas unidades operativas y dirigida por una jerarquía de ejecutivos asalariados, que emplea gerentes de primera y segunda línea (Szlechter, 2013a).

Durante la década del 60 comienza a producirse la nacionalización del management local, traccionada por la instalación de terminales automotrices durante el gobierno de Frondizi (Walter, 1994). En ese momento comienzan a instalarse en el país las prácticas, discursos y formas de reproducción

del management norteamericano. A mediados de la década del 80 solo dos o tres grupos locales (no así las empresas transnacionales, que ya poseían una vasta trayectoria en el reclutamiento de managers profesionales) habían logrado instalar un equipo directivo profesional mientras que la casi totalidad continuaba basada en el sistema personalizado bajo el control directo del propietario (Schvarzer, 1995). Así, el nacimiento de la tecnocracia en los grandes grupos económicos argentinos es llamativamente tardío, lo que da cuenta de la novedad del fenómeno del management en este país.

Los debates que monopolizaron la agenda de discusión, entonces, se centraban en el rol de los emprendedores para verificar si se podía hablar o no del surgimiento de una burguesía industrial propia, en sus características específicas en relación con la de los países desarrollados y en su capacidad de liderar procesos de transformación económicos, sociales y políticos (Barbero, 2003). El foco siempre estuvo puesto en el intento de problematizar la cuestión del desarrollo, pero en ningún momento se presentó como materia de análisis el trabajo mismo de los empresarios al interior de las organizaciones ni de las capas gerenciales como elemento del desarrollo empresario. El estudio de las empresas transnacionales en la región aparece recién en los 90, pero a partir de trabajos de historiadores extranjeros, interesados en analizar las estrategias internacionales de las empresas de sus propios países (Barbero, 2008).

En años recientes esta situación comenzó a cambiar. Una de las causas del cambio estriba en los procesos de reestructuración y modernización empresaria producida durante los gobiernos neoliberales: algunos investigadores e investigadoras comenzaron a preguntarse por la cuestión laboral y profesional en la cúspide de las grandes empresas, por los actores que bregan por alcanzarla y por las prácticas que se consideran propias de la actividad managerial. El auge de nuevas técnicas de gestión que impactan tanto en los managers como en el resto de los trabajadores, la expansión de industrias ligadas al saber managerial, la profesionalización de la tarea directiva, entre otros temas, comienzan a ser objeto de estudio de investigaciones que, sin descuidar los antecedentes teóricos y empíricos europeos y norteamericanos, tratan de relevar sus aspectos particulares en el ámbito nacional.

Es así que, partiendo de observar la recomposición de la estructura empresarial del país, algunos estudios constatan

que la internacionalización de los sectores más dinámicos durante los 90 trajo aparejada la redefinición de los modos de gestión y la incorporación de formas modernas de management de los recursos humanos (Luci, 2011b; Szlechter, 2010a y 2011). Esto implicó que los procedimientos para reclutar, capacitar y desarrollar a los futuros directivos se transformarían (Luci, 2009b) y que nuevas exigencias, como las competencias educativas (Luci, 2012c) o la disposición de trabajar en el extranjero (Luci, 2014), devinieran formas de selección y jerarquización en este espacio (Szlechter, 2009).

La difusión de estas nuevas técnicas también implicó el intento de aplicar a gran parte del universo asalariado argentino los mecanismos de selección y promoción de trabajadores que solían emplearse para los cuadros de conducción en algunas de las grandes empresas, sobre todo multinacionales. Este hecho amplió el campo de interés, ya que el estudio del management no solo permitía conocer el sector particular de los cuadros, sino otros que antes no habían sido revisados desde el prisma de la gestión. Esto puede verse, por ejemplo, cuando se aborda el tema de las competencias. Las investigaciones llevadas a cabo han mostrado cómo esos mecanismos de selección y promoción que mencionamos suelen dejar de lado la noción de calificación profesional -o la minimizan- y la reemplazan por la de competencia (Luci, 2012a) entendida como cualidad "adscrita" o "innata" (Szlechter, 2013b; Zangaro, 2013), que se presenta formalmente bajo principios meritocráticos y se somete a criterios valorativamente "neutrales" y "objetivamente" mensurables. El carácter meramente formal de la aplicación de los principios meritocráticos dejó lugar a la proliferación de arbitrariedades en los procesos de selección de los trabajadores en su conjunto, fueran o no managers.

En lo que respecta a estos últimos, particularmente, el modelo de las competencias y del mérito los obliga a actuar en una especie de arena dramática en la que es necesario "visibilizar" el esfuerzo para pertenecer al mundo de los "altos potenciales" (Luci, 2011a; Szlechter, 2013b). Pero no solo ello: este mismo modelo implica un proceso de individualización y descolectivización de la relación laboral que apela a la movilización y a la implicación individual con la cultura y los objetivos empresariales (Szlechter, 2011; Zangaro, 2010), movilización e implicación que los managers deben lograr tanto para sí mismos como para el resto de los trabajadores que dependen de ellos (Zangaro, 2010 y 2011).

El rol central que cumple el discurso y la práctica del management de vanguardia en la constitución de las categorías que ordenan los procesos de jerarquización también fue objeto de atención en este campo naciente (Luci, 2012a; Szlechter, 2013b) como, asimismo, la llamada "industria del management", esto es, el conjunto de agentes que realizan en torno del management un principio de relación mercantil. La centralidad que esta industria adquiere en la producción de los cuadros locales a partir de la acción de consultoras (Luci, 2012d), head hunters (Luci, 2012b), escuelas de negocios (Luci, 2009a), asociaciones de management, etc., ha estado también en el foco de los nuevos estudios.

El análisis sociodemográfico también ha arrojado luz sobre este campo y muestra que, en Argentina, los managers de empresas son principalmente hombres (Luci, 2010) procedentes de las clases medias urbanas de Buenos Aires y, en menor medida, de las principales ciudades del país. Tienen diplomas universitarios de establecimientos nacionales, posgrados en negocios, están casados o viven en pareja con hijos. Para muchos de ellos el acceso a la elite directiva implicó un ascenso socio-profesional que conllevó la posibilidad de alcanzar los beneficios -económicos, de estatus- de las clases superiores (Luci, 2011c). Esta preeminencia de lo masculino en el sector jerárquico saca a luz que el acceso a los espacios directivos de las empresas es diferencial para varones y mujeres. Aunque ellas cuenten con las mismas credenciales académicas y profesionales, su valoración como managers está fuertemente atravesada por la permanencia de estereotipos de género que las siguen ligando a los espacios sociales del trabajo reproductivo (Zangaro, 2012/13).

Anclando el análisis en la trama nacional de constitución de las elites locales, los estudios constatan que las trayectorias que señalan el recorrido hacia los niveles superiores de las grandes empresas argentinas son imprecisas y que más bien se advierte la heterogeneidad de situaciones, de recursos que entran en juego y de características personales tales como el género. La ocupación de los peldaños más elevados se produce a partir de la disposición de recursos muy variados, donde las redes individuales y las relaciones informales (Luci, 2011a) e incluso las situaciones familiares, reemplazan a los canales institucionalizados.

3. AVANCES EN LA CONSTITUCIÓN DEL CAMPO DE LA SOCIOLOGÍA DEL MANAGEMENT EN ARGENTINA

Como mencionamos en los párrafos anteriores, en Argentina se registran diversos espacios y actividades académicas que

comienzan a sentar las bases y a congregar a especialistas que abordan estos temas de investigación. Cabe mencionar en este sentido, en particular, el Seminario de Discusión sobre Sociología del Management que desde 2013 coordinan Florencia Luci, Diego Szlechter y Marcela Zangaro¹. A partir de la propuesta de este seminario, se han desarrollado diversas actividades que buscan difundir los avances en el campo y reunir investigadoras e investigadores no solo argentinos sino latinoamericanos para sentar las bases de los estudios en la región. En el mismo año de su formación, otros eventos organizados por el Seminario fueron el Foro "Hacia una Sociología del Management: el trabajo de gerentes y directivos de grandes empresa"², y la Mesa "Asalariados de altos puestos, dirigentes empresarios y proceso de trabajo managerial"³. A lo largo de las sesiones que el seminario ha desarrollado desde su nacimiento, ha contado con la participación de investigadores de diversas partes de Argentina y de Uruguay y Chile⁴. En 2016 el grupo formó la RED Latinoamericana de estudios críticos sobre Empresas, Management y Trabajo Directivo (Programa de Promoción de la Universidad Argentina, Ministerio de Educación de la Nación) junto con colegas de Uruguay y Chile. En el marco de la RED se ha presentado la mesa "Trabajo directivo y procesos de gestión: hacia la conformación de un campo de la sociología del management" en el VIII Congreso de la ALAST (Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo). En la actualidad, se encuentra organizando la 1ª RISOM (Reunión internacional en Sociología del management) que se realizará en el mes de octubre de 2016, en la ciudad de Buenos Aires.

La diversidad de enfoques e intereses que nutren el campo en formación se pone en evidencia, por ejemplo, en los trabajos de Pierbattisti (2012 y 2013), quien analiza la relación entre management, subjetividad y cultura política para identificar las particularidades locales de la construcción de un modelo managerial con pretensiones hegemónicas; en los de López

1 Para obtener información: sociologiadelmanagement@gmail.com

2 En el VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo en San Pablo. Coordinado por Julio César Donadone (UFSCar-Brasil), Florencia Luci y Diego Szlechter. Este foro fue la ocasión para que colegas de distintas latitudes de América Latina debatieran y pusieran en común el estado de la investigación de cada país.

3 En las X Jornadas de sociología de la UBA.

4 Entre los participantes podemos mencionar a Manuel Cavia (UNER), Lidia Heller (UBA), Marcela Mandiola (Universidad Alberto Hurtado, Chile), Marcos Supervielle (Universidad de la República, Uruguay), Damián Pierbattisti (UBA), Eduardo Gálvez (UBA), entre otros.

Ruiz (2007), quien estudia a los "ejecutivos" de empresas transnacionales a quienes considera no como meros trabajadores sino como "hombres de negocios" o "inversores de capital", que se vinculan con sus organizaciones no solo con el fin de vender su fuerza de trabajo sino sobre todo para capitalizar su propio capital. También se pueden considerar los trabajos de Boticelli (2007), quien analiza la retórica en torno a la capacitación permanente que emana de las empresas; de Cavia (2013) acerca del discurso de la Responsabilidad Social Empresaria; los estudios de Paredes (2010) sobre los "directorios cruzados" o los de Dulitzky (2013), sobre la internacionalización de la elite empresaria argentina.

En suma, el recorrido por las principales producciones del campo en nuestro país no sólo da cuenta de la diversidad de perspectivas desde las cuales es posible encarar el estudio del trabajo managerial, sino que ilustra a su vez que la Argentina no está exenta de la polisemia que involucra a la definición del manager como categoría socioprofesional en el resto del mundo. Desde Francia (que tiene uno de los sistemas más firmemente institucionalizados de categorías) hasta el Reino Unido (donde no hay previsiones legales que definan el concepto de manager) se evidencia la diversidad que asume esta categoría (Bournois, 1996). En la Argentina, al igual que en el Reino Unido y a diferencia de los quadri italianos, no existe una trama legal que defina el concepto de manager y reglamente un estatuto para su función. A diferencia de países donde estos ven definido su estatuto a través de especificaciones legales y contractuales, los managers argentinos no se encuentran encuadrados por ninguna reglamentación específica, no trabajan dentro de convenio ni tienen sindicatos propios por lo que las condiciones de acceso a la elite dirigente de empresas están atravesadas por una mayor liberalización que acrecienta la competencia y la inseguridad.

Al igual que en Alemania (Livian y Burgoyne, 1997), las categorías que distinguen a los empleados jerárquicos en la Argentina obedecen más a una clasificación interna de las compañías que a la referencia a un grupo o categoría social, como sucede en Francia (Boltanski, 1982). Las divisiones jerárquicas se establecen entre los top managers (presidente y directores), los senior managers (la alta gerencia), los middle managers (gerentes) y los junior managers (jóvenes profesionales con un primer rango de jefatura). Más sintéticamente, los managers se suelen agrupar jerárquicamente según sean directores, gerentes o jefes de área.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN

El interés que está concitando el estudio sociológico del fenómeno del management en las grandes firmas es revelador no sólo de un área de vacancia desatendida por las Ciencias sociales en nuestro país, sino de la pertinencia y la necesidad de encarar un programa de investigación que aborde la problemática con la finalidad de registrar fenómenos sociales más amplios. Esto es, la mirada particular que puede generarse a partir del análisis crítico de este objeto específico permite arrojar luz sobre el campo más amplio en el que se despliega, en la actualidad, la relación entre capital y trabajo. Y esto, porque todo abordaje crítico de un campo encierra una necesidad de explicar procesos que trascienden sus fronteras. Indagar en torno al mundo del trabajo de los cuadros de conducción de las grandes firmas no es otra cosa que dar cuenta del proceso de constitución de las elites económicas, como así también de los mecanismos de segregación y jerarquización social al interior de las burocracias corporativas -lo que supone abordar la cuestión de la desigualdad y los dispositivos que se activan para perpetuarla-, estableciendo quiénes serán aptos para llegar a la cima de la pirámide social y quiénes deberán portar con la condición de la "gratificación diferida" que nunca llega. En suma, no se trata de otra cosa que de un profundo interés por comprender la reproducción social.

Diego Szlechter (UNGS-Conicet)

Florencia Luci (Conicet-IIGG-UBA)

Marcela Zangaro (IESAC-UNQ)

BIBLIOGRAFÍA

- Barbero, María Inés (2003), "Business History in Latin America. Issues and Debates". En Franco. Amatori and Geoffrey Jones (eds.), *Business History around the World*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Barbero, María Inés (2008), "Business History in Latin America: a Historiographical Perspective". En *Business History Review*, Autumn, volume 82, number 3, pp. 555-575.
- Boltanski, Luc (1982), *Les cadres. La formation d'un groupe social*. Minuit, París.
- Botticelli, Sebastián (2007), "Saberes y capacidades en el trabajo inmaterial". Ponencia presentada en el VIII Congreso de la Asociación de Especialista en Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, 8, 9 y 10 de agosto.
- Bournois F. (1996) "Portrait comparé des managers européens", *Revue Française de Gestion*, 111, pp. 115-132.
- Bustos, Pablo (comp.) (1995), *Más allá de la estabilidad*. Fundación Friedrich Ebert, Buenos Aires.
- Cavia, Manuel (2013), *La responsabilidad social empresaria en el discurso de diferentes instituciones y actores sociales*, La Hendija, Paraná.
- Chandler, Alfred D. Jr. (1969) "The Role of Business in the United States: A Historical Survey", *Daedalus*, 98 (1), pp. 23-40.
- Chandler, Alfred D. Jr. (1984) "The Emergence of Managerial Capitalism", *The Business History Review*, 58 (4), pp. 473-503.
- Dulitzky, Alejandro (2013), "La internacionalización de la elite empresaria transnacional de la Argentina (1976-2001)", ponencia presentada en las X Jornadas de sociología de la UBA.
- López Ruiz, Osvaldo (2007), *Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo. Capital humano e empreendedorismo como valores sociais*, Río de Janeiro, Azougue Editorial.
- Luci, Florencia (2016), *La era de los managers. Hacer carrera en las grandes empresas*, Buenos Aires, Paidós.
- Luci, Florencia (2014), "La "internacional de los managers": cultura cosmopolita, movilidad internacional y éxito corporativo en las grandes empresas globales" in *Revista A Contracorriente*, North Carolina State University, Vol. 13, No. 1, Mayo (en prensa).
- Luci, Florencia (2012a), "El management como gramática: la producción de los dirigentes de empresas" in *Revista de Ciencias Sociales*, Universidad de Costa Rica, No. 135-136 (I-II), 2012a, pp. 171-183.
- Luci, Florencia (2012c), "La educación de los dirigentes de empresas: la formación en negocios y el acceso a la cúpula de las principales organizaciones" in Victoria Gessaghi y Sandra Ziegler (comps.): *La Formación de las elites. Investigaciones y debates en Argentina, Brasil y Francia*. Buenos Aires: Manantial-Flacso, pp. 227-247.
- Luci, Florencia (2012d), "La industria de la consultoría y la constitución de la élite managerial de las grandes empresas argentinas" in *Trabajo y Sociedad*, Número 18, vol. XVI, Verano, pp. 121-139.
- Luci, Florencia (2011a): *L'intégration réussie à l'élite managériale: la constitution des dirigeants de grandes entreprises en Argentine*, Lille: ANRT.
- Luci, Florencia (2011b), "La carrera directiva en el marco de la reconfiguración empresarial argentina: ¿una "revolución managerial"?" in *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, Año 16, Número 26, pp. 145-181.
- Luci, Florencia (2011c), "Managers de grandes empresas: ¿trabajadores o patrones?" in *Apuntes de investigación del CECYP*, Número 20, pp. 195-203.
- Luci, Florencia (2010), "La división sexual del trabajo de mando: carreras femeninas en las grandes firmas argentinas" in *Revista Katálysis*, Universidad Federal de Santa Catarina (Brasil), vol. 13 (1), pp. 29-39.
- Luci, Florencia (2009a), "Aprender a liderar: los MBA y el reclutamiento de las Escuelas de Negocios en Buenos Aires. Notas etnográficas sobre el mundo del management" in *Revista de Antropología Social*, Universidad Complutense de Madrid, vol. 18, pp. 317-338.
- Luci, Florencia (2009b), "Nuevas formas de trabajo en las grandes empresas: individualización y estrategias de ca-

rrera entre asalariados de altos puestos" in Estela Grassi y Claudia Danani (Organizadoras), *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar*, Buenos Aires, Espacio Editorial, pp. 127-154.

Paredes, Diego (2010) "Directorios cruzados: un estudio sobre la cúpula empresarial en la Argentina actual", *Trabajo y Sociedad*, Nº 16, vol. XV.

Pierbattisti, Damián (2013), "France Télécom y la internacionalización del management: la privatización de las telecomunicaciones en Francia y la Argentina (1990-2011)". *Trabajo y sociedad*, Nº 21, Invierno, 67-89.

Pierbattisti, Damián (2012), "Management, subjetividad y cultura política: el nuevo espíritu del capitalismo a veinte años de la privatización de ENTEL". *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 30(2), 459-495.

Rougier, Marcelo (2007), "Intelectuales, empresarios y estado en las políticas de desarrollo. Notas sobre la situación actual a la luz de algunas claves históricas". En Basualdo, V. et al., *Transformaciones en la economía argentina: tendencias y perspectivas*, Prometeo libros, Los Polvorines, Universidad Nacional de General Sarmiento.

Szlechter, Diego (2009), "El consentimiento gerencial: Aproximaciones al debate teórico acerca del trabajo de los gerentes", *Revista Investigaciones en borrador: Cuadernos de estudios sobre sociedad y política*, Nº 2, junio.

Szlechter, Diego (2010a), "Competencias en competencia: El gerente empresario en la gran corporación", *Revista venezolana de gerencia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad del Zulia (Luz)*, Vol. 15, Nº 52, octubre – diciembre, pp.

Szlechter, Diego (2011), "El alma en venta: Apuntes para un debate teórico sobre el trabajo de cuello blanco en empresas multinacionales". *Revista Trabajo y Sociedad*, Nº 16, verano.

Szlechter, Diego (2013a), "La emergencia de la comunidad gerencial en la Argentina. Una mirada comparativa", *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, nº 5, mayo.

Szlechter, Diego (2013b), "La segmentación del mercado interno de trabajo gerencial", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 18, nº 29.

Szlechter, Diego (2015), *Consentir y resistir. Las contradicciones del mundo del management de empresas transnacionales en la Argentina*. Los Polvorines, Ediciones UNGS.

Walter, Jorge (1994), "En el corazón de la tormenta. Dilemas de la transición aperturista en una empresa automotriz argentina durante los años ochenta". En Claude Durand (ed.), *La coopération technologique internationale. Les transferts de technologie*, Ed. De Boeck, Bruselas.

Zangaro, Marcela (2010), "Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno". En *Revista Trabajo y sociedad*, nº 16.

Zangaro, Marcela (2013), "Capitalismo industrial y capitalismo cognitivo: gestión del saber y estrategias de control", en Ruvituso, M. (comp.). *Cuadernos de pensamiento biopolítico latinoamericano 1*, Buenos Aires, UNIPE, 2013, pp. 57 a 62.

Zangaro, Marcela, (2012/13), "Esencia de mujer: persistencias en los modos de subjetivación actuales", *Revista de Estudios Marítimos y sociales* Año 5/6, Mar del Plata, noviembre de 2012/13, pp. 142 a 151.

Zangaro, Marcela, (2011), *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*, Buenos Aires, Herramienta.