

Las corporaciones, nuevas ideologías y estrategias manageriales en el orden global/local

Claudia Figari y Juan Montes Cató

Introducción

El inicio del milenio aporta nuevos desafíos para el capitalismo global e interpela a los estados y a las grandes empresas. El gobierno de las corporaciones transnacionales ya había implementado desde finales de los años ochenta un consenso con alcances globales para incrementar la productividad lesionando derechos adquiridos de los y las trabajadoras. El Consenso de Washington fue un punto de inflexión, junto a la hegemonía neoliberal y la doctrina toyotista. Sin embargo, las diferentes expresiones del conflicto social y laboral han sido recurrentes en el mundo y en nuestra América Latina. La

hegemonía global de las corporaciones fue consistente con un incremento del desempleo estructural y del crecimiento de la informalidad. La situación latinoamericana no ha sido ajena a las diferentes modalidades de la precarización de las condiciones de trabajo y de la profundización de las desigualdades sociales, económicas y educativas.

La conferencia de Davos realizada en el año 1999 fue relevante para establecer nuevas coordenadas en las que los estados parte y las corporaciones se comprometían a “aportar un rostro más humano al capitalismo”, a partir de un Pacto Global. Esto significaba impulsar un círculo virtuoso entre acumulación y nuevas formas de legitimación social (Ramalho, 2010; Figari et al., 2017) y la necesidad del capital para sostener el control del proceso productivo. De ahí en más, las nuevas dinámicas del capitalismo global derivaron en profundas transformaciones en las lógicas de accionar de las grandes empresas, con incidencia también en las PyME. A su vez, estos fenómenos convergen con cambios en la división internacional del trabajo en los que se van consolidando nuevas centralidades productivas a escala global. Así, las empresas asiáticas asumen relevancia, en especial aquellas vinculadas con la cuarta revolución industrial amparadas por el Consenso de Beijing,¹ que proyecta interrogantes sobre su capacidad reguladora respecto a las tendencias organizacionales.

En este contexto, la pandemia desarrollada desde finales del año 2019 ha jaqueado al mundo global, marco en el cual las desigualdades se exacerban en cuanto a la posibilidad de acceder a vacunas. Aquí nuevamente la hegemonía del capital se expone en su cara más

¹ En el año 2004 Joshua Cooper Ramo popularizó la expresión “Consenso de Beijing” en contraposición con el “Consenso de Washington”, buscando explicar el modelo de desarrollo de la República Popular China. Para algunos autores, este concepto pone énfasis en un programa político-económico que explica el crecimiento económico y el cambio cualitativo en el propio país. El término consenso resulta entonces paradójico, ya que en lugar de tratarse de un acuerdo entre interlocutores simétricos resulta de una aceptación pasiva por parte de aquellos países dentro del “sur Global”. Ver Slipak (2012); Sevares (2007); Oviedo (2006).

cruda, poniendo en evidencia su voracidad. El mundo ya no es el mismo, e interpela así nuestras propias investigaciones y formas de comprenderlo y a nuestros objetos específicos de investigación.

Todo lo anterior incide sensiblemente en las estrategias empresariales, en la gestión del trabajo y en la extensión de las políticas corporativas hacia las comunidades. En este escenario, consideramos que adquiere un papel relevante el *aggiornamento* de los dispositivos de control, tanto aquellos que se orientan a la esfera tecno-productiva como los que operan en un sentido político-cultural. En particular, las transformaciones se operan enfatizando las herramientas del *management* más aptas para generar transposiciones eficaces de los mandatos globales en contextos situados y a la vez formar, de los y las trabajadores/as, a quienes se denominan “colaboradores y ciudadanos globales”.

Este capítulo propone aportar contribuciones teórico-conceptuales sobre el papel que asume el nuevo *management*, asociado a los requerimientos del Pacto Global en las corporaciones transnacionales con sede en países latinoamericanos. A su vez, ahondamos en su incidencia en la nueva gestión del trabajo y en la producción de un nuevo sujeto trabajador y trabajadora. Se recuperan las importantes contribuciones de la teoría del *labor process* y de los estudios críticos del *management*. No se trata de una discontinuidad conceptual; más bien se pone énfasis en las continuidades y dinámicas de transformación epocales a partir de la nueva fisonomía que cobran las grandes empresas y las estrategias del *management* (Peng, 2011; Fleming y Banerjee, 2016). En este contexto, consideramos la importancia de impulsar un giro conceptual que abreve en las ciencias sociales del trabajo críticas, perspectiva que posibilita poner en evidencia las recontextualizaciones de determinados marcos conceptuales y pragmáticos en las corporaciones. Esto conlleva un desafío relevante: aportar algunos referenciales empíricos que permitan comprender las transposiciones de los mandatos globales en contextos situados en nuestros países latinoamericanos.

En la primera sección (El debate sobre las formas de control y su anclaje en América Latina) recuperamos los antecedentes de la problemática del control laboral haciendo hincapié en su relación con los modelos de acumulación. Se enfatizan autores clásicos que fueron precursores en el tratamiento de estas problemáticas. Las mismas fueron reactualizadas a la luz de los estudios que las revitalizan en la década de 1990 en Latinoamérica, a propósito de las grandes transformaciones en el mercado laboral y en la gestión de la fuerza de trabajo. También interesa relacionar el contexto de afianzamiento de las políticas de control con un giro a escala global, orientado a implementar las normas a partir de los grandes esquemas globales. Siguiendo esta línea de análisis, en la segunda sección (La nueva fisonomía del control laboral: Pacto Global, responsabilidad social empresarial -RSE- y rendición de cuentas) abordamos la relación entre el Pacto Global y el lugar que ocupa la responsabilidad social empresarial (RSE) con el fin de crear nuevas legitimaciones en el ámbito social y laboral. Para ello el capítulo se focaliza en el modo en que el orden y el consenso global construyen un conjunto significativo de prescripciones en los niveles internacional, regional y local, al tiempo que las nuevas reingenierías del *management* (como en su momento la calidad total) constituyen las cadenas de propagación de estas imposiciones globales. Aquí interesa analizar también otro dispositivo (orientado a la difusión pública y a la elaboración de rankings), el constituido por los informes de sustentabilidad y la rendición de cuentas continua. A su vez, se busca analizar cómo los dispositivos de control implementados por el nuevo *management* se actualizan al amparo de los nuevos acuerdos globales. Al respecto, resaltamos la intencionalidad político-cultural, planteada en clave pedagógica y comunicacional, y su incidencia en los y las trabajadores/as.

Las contribuciones conceptuales y los referenciales empíricos se proponen, asimismo, poner en evidencia la especificidad que cobran los dispositivos de control orientados hacia el orden tecno-productivo y aquellos que se disponen hacia el control sociocultural en las corporaciones. Se trata de identificar desde una perspectiva crítica

conceptual las principales transformaciones que implementa el *management* contemporáneo.

El debate sobre las formas de control laboral y su anclaje en América Latina

La constante en el modelo capitalista es la transformación de la humanidad trabajadora en fuerza de trabajo al servicio de la producción, para obtener de los trabajadores una conducta laboral que se adecue a los objetivos estratégicos de la empresa (Braverman, 1980). Por ello diseña y ejecuta una serie de dispositivos de diferente intensidad y dimensión, caracterizados por un tipo de tecnología específica, por el diseño organizacional, por políticas de mano de obra y por la adecuación del sistema normativo. Esto no se reduce en absoluto a elementos materiales, sino que las gerencias de las empresas, en su búsqueda por imponer un determinado esquema de dominación en los espacios de trabajo, apelan tanto a factores materiales como simbólicos.

En este primer apartado interesa referenciar los antecedentes teóricos en relación a la problemática de la disciplina y el control laboral. Se recuperan los estudios clásicos y aquellos que han abordado el tema en Latinoamérica, en especial a partir de la década de 1990, cuando en nuestra región se imponen pautas flexibilizadoras y se acrecientan los rasgos de precarización de un mercado laboral informalizado.

El control del trabajo desde una perspectiva crítica

Las políticas de gestión en las corporaciones suponen relaciones de disciplina y control al servicio del proceso de valorización, que se van adecuando al desarrollo de los avances productivos como a las correlaciones de fuerza entre el capital y el trabajo. La importancia de los estudios pioneros consiste en que colocan el eje de gravedad

en las formas de dominación empresaria, vinculando este hecho con las condiciones estructurales que sostienen el régimen de acumulación capitalista. José Sierra Álvarez (1990) plantea que las técnicas puestas a punto para habituar al trabajador han variado en el tiempo y en el espacio. La simple desposesión de los trabajadores preindustriales de un lado, y la posesión de los medios de producción por parte de los patronos de otro no permitieron garantizar el control efectivo del proceso de trabajo en el corto y largo plazo. Ese desajuste pone en entredicho permanentemente el proceso concreto de extracción de plusvalía y de acumulación de capital. Para lograrlo, fue necesario un paso más, la aplicación de un conjunto de técnicas o dispositivos disciplinarios orientados a crear un orden en la producción (Gaudemar, 1991; Montes Cató, 2008).

Los primeros capitalistas enfrentaron dos problemas. El primero fue resolver la cuestión del reclutamiento, que emergió en la medida en que debía movilizar y convertir en fuerza de trabajo esas masas arrojadas del ámbito rural sin calificaciones para la industria y atraer a una mano de obra artesanal calificada y con fuertes vínculos horizontales. La resistencia a la incorporación planteaba una desesperante paradoja para los capitalistas: existía una enorme oferta potencial de fuerza de trabajo ante ellos, pero difícilmente dispuesta a dejarse transformar en oferta real. El otro gran problema remite a la adaptación productiva de los trabajadores, es decir a la necesidad de imponer una determinada orientación quebrando las prácticas autónomas de oficio. De ahí que los medios para resolver ese problema constituyen un desafío enorme para los primeros capitalistas. El secreto del éxito de la fábrica es que arrebató a los obreros y transfería a los capitalistas el control del proceso de producción (Marglin, 1977: 71). Esta transición se presenta en la historia y supone para el trabajador la alienación progresiva del proceso de producción, y para los capitalistas emerge como el problema de la administración y el control del proceso de trabajo.

Pero aún falta otro hito en lo que constituye los orígenes históricos de la disciplina y el control de los trabajadores. Es una respuesta

a los problemas crecientemente complejos del control del trabajo en las empresas capitalistas en crecimiento rápido.² La dirección empresarial no había podido aún controlar totalmente el proceso de trabajo, y los trabajadores contaban con márgenes relativamente amplios para la ejecución de las tareas y el uso de los medios de producción.

Si lo expuesto en los párrafos anteriores merece importancia, por cuanto indica las primigenias –y constantes- preocupaciones capitalistas por encaminar el potencial propio de la fuerza de trabajo hacia el puerto seguro de la utilidad del trabajo, no lo es menos que las interpretaciones y re-actualizaciones con respecto a este problema en diferentes procesos históricos. Su estudio se ha expresado también en las disputas hacia el interior del campo académico.

Sin lugar a dudas será el texto de Harry Braverman *-Trabajo y capital monopolista-* el que actualice el problema a principios de la década de 1970. Recupera una perspectiva marxista del proceso de trabajo, colocando en el centro de atención las estrategias de control patronal y los procesos de descalificación. El debate estaba entablado con las corrientes que habían predominado fundamentalmente en EUA e Inglaterra durante la posguerra, representadas por Woodward (1958); Blauner (1964); Kerr et al., (1967).³ Estos autores sostenían que era posible la comunidad de intereses y la integración social de los trabajadores en el trabajo, y encontraban en la automatización la solución a las posibles contradicciones laborales. La concordancia de intereses y la integración de los trabajadores estaba relacionada con diferentes sistemas tecnológicos: el artesano, la mecanización, el trabajo en cadena de montaje y la producción en proceso. De allí

² La organización científica del trabajo investiga la adaptación del trabajo a las necesidades del capital y se introduce en el lugar de trabajo como el representante de la administración patronal (Braverman, 1980).

³ Muchos de estos autores tienen como antecedente los estudios de la escuela de relaciones humanas de Elton Mayo, desarrollada durante las décadas de 1930 y 1940. Las exigentes condiciones productivas y de intensificación del trabajo de la época llevaron a Elton Mayo y a varios de sus colaboradores a proponer cambios en el ambiente de trabajo con el objetivo de reducir los márgenes de resistencia obrera.

que esta corriente identificara en la naturaleza de la tecnología productiva el principal elemento determinante de las relaciones laborales, del contenido de las tareas y de la estructura organizativa.

Para ellos el desarrollo tecnológico tendría consecuencias positivas en las relaciones de trabajo, en la medida en que dicha evolución facilitaría a la dirección empresarial estructurar la organización de trabajo y por ende, mejoraría los sistemas de control al disminuir la necesidad de una supervisión directa y así, aumentaría la armonía en los espacios laborales.

La hipótesis de Braverman se coloca en un lugar diametralmente diferente, al plantear que no es la naturaleza de las tecnologías la que determina las relaciones entre los trabajadores y los administradores de las empresas, sino aspectos vinculados con el control y el poder de clase. De ahí que estudie el modo en que se lleva a cabo el dominio del capital, porque constituye la clave para comprender el proceso de valorización. No alcanza con contratar a los trabajadores, es necesario también controlar su capacidad muscular y cerebral. El aumento de la racionalización y la parcelación de las tareas aumentaban el control empresario. La importancia del abordaje de Braverman consiste en que coloca el eje de gravedad en las formas de dominación empresarial, vinculando este hecho con las condiciones estructurales que sostienen el régimen de acumulación capitalista (Figari, 2013).

Por otra parte, el rasgo que nos interesa remarcar centralmente, por las implicancias para nuestro estudio de la teoría del control patronal propuesta por Braverman, es el hecho de que somete a la crítica a la teoría laboral dominante. Estas teorías estaban relacionadas con las corrientes neoclásicas que consideraban al trabajador como un sujeto con libertad para elegir dónde y cómo trabajar, que obtiene ingresos acordes a su productividad y que transmite sus conocimientos a la empresa cumpliendo un contrato libremente acordado (Katz, 2000).

Si bien las técnicas de racionalización del trabajo analizadas por Braverman habían sido importantes para el despliegue del control

patronal, no estaban presentes en todas las actividades productivas. De esta forma, los capitalistas tendían a desarrollar una variedad de estrategias destinadas a controlar la fuerza de trabajo, constituyendo la forma taylorista solo un modelo posible. De esa crítica se desprenderán los análisis de Andrew Friedman (1977), que propone dos tipos de estrategia de control: el *control directo*, similar al planteado por Braverman, en la medida en que prevalece un uso extensivo de la supervisión y una reducida responsabilidad de los trabajadores en la toma de decisiones; y la *autonomía responsable*, que opera bajo la lógica de un principio diferente, pues busca la adaptabilidad de la fuerza de trabajo concediendo libertad a los trabajadores y alentándolos a situaciones cambiantes de una forma beneficiosa para la empresa. El status, la autoridad y la responsabilidad ocupan un lugar de importancia en esta forma de control. Para Friedman, el desarrollo capitalista no estaba asociado con el control directo sino con la proliferación de la segunda forma de control (García Calavia, 1999).

A su vez, el estudio de Richard Edwards (1979) incorpora el tema de la resistencia al sostener que el control se define como la capacidad de los capitalistas para conseguir de los trabajadores la conducta laboral deseada dependiendo de su poder relativo y de sus patronos. Otros autores destacados de esta importante corriente son Bowles y Gintis (1975) y Marglin (1977). Serán ellos quienes planteen que la organización social de la producción es en buena medida el reflejo de las necesidades del capitalismo para disponer de mecanismos de incentivo, control y castigos que extraigan trabajo de los obreros y empleados con el salario más bajo posible e impidan la formación o acción de coaliciones de trabajadores que puedan oponerse a su poder. En este sentido, estos autores plantean que el nivel de los beneficios depende en parte de la capacidad de ejercer poder sobre los trabajadores por parte de los empresarios. En este marco, la búsqueda de mecanismos de disciplina y supervisión es clave para poder ejercer ese poder. De ahí que el capital disponga en muchos casos de tecnologías que no son las más eficientes en términos técnicos o económicos, pero sí lo son si se incorpora la noción de poder y las for-

mas de consolidarlo. Para Edwards hay tres tipos de modelos de control. El *control simple* es el que caracterizó la pequeña empresa en los primeros tiempos del capitalismo: el patrón ejercía el poder directamente y de forma personal al intervenir intimidando o amenazando y premiando a los trabajadores leales. Los constantes conflictos con esta figura dieron paso al *control técnico*, surgido con la instauración de la cadena de montaje. Esto derivó en el *control burocrático*, basado en insertar el control dentro de las relaciones sociales existentes en el lugar de trabajo y cuyo rasgo principal es la institucionalización del poder jerárquico.

Para otros autores, los trabajadores no son meros espectadores pasivos ante las políticas de control. En esta línea, el trabajo más influyente será el de Michael Burawoy con su libro *El consentimiento en la producción*, en el que desarrolla la tesis basada en que el proceso de trabajo es también un modo de encubrir la producción de adhesiones de los trabajadores a los objetivos empresariales y sus prácticas, estableciéndose compromisos implícitos entre los trabajadores y los patronos. Esto se lleva adelante gracias a una secuencia en la cual los trabajadores internalizan los dictámenes de la empresa, adquieren acciones individualistas, no perciben la opresión de la gerencia y los éxitos de la empresa son vividos como propios. El gran mérito de esta interpretación para la comprensión del modo en que se entablan y desarrollan las relaciones del trabajo, y en particular la articulación de dispositivos disciplinarios, es que introduce la problemática de la subjetividad y retoma un tema clásico de la sociología, como es el de la construcción de la legitimidad al diferenciar los “pequeños actos de resistencia silenciosa” y la “impotencia ante la opresión” del consentimiento. La sobreestimación del papel de las gerencias, sostiene Burawoy (1989), ignora el consentimiento que los propios trabajadores brindan a las prácticas patronales. Esta crítica es sustancial en cuanto retoma el papel activo que poseen los trabajadores.

Retomando los fundamentos marxistas y los provenientes de la perspectiva foucaultiana, Gaudemar (1991) propone una interpretación alternativa al sugerir que muchos de los debates habían des-

cuidado la relación entre disciplina y acumulación, interpretando a la primera como secundaria. La acumulación se produce bajo relaciones sociales -laborales- específicas, y es imposible comprender cómo se produce en los centros de trabajo si no se considera bajo qué condiciones. El estudio de la disciplina, y de forma articulada la del control, permite evidenciar las complejas relaciones sociales que constituyen y conforman el proceso de trabajo como instancia de valorización; y de tal manera explican los específicos supuestos que subyacen al diseño de su estructura y funcionamiento. De ahí que la productividad y la adecuación de los cuerpos no pueda supeditarse a la eficacia productiva, sino que necesita apelar a otro componente, que remite a la dominación simbólica que conecta con los procesos de interiorización. Se identifican diferentes modos para obtener este objetivo: coacción, objetivación o implicación, pero su eficacia dependerá de la gestión de las representaciones simbólicas que circulan y operan en cada centro productivo (Castillo Mendoza, 1990). Acá aparece el problema de la legitimidad que ya había señalado Buraway, pero ahora vinculado directamente con los procesos de acumulación. Eficacia del poder simbólico, sostiene Pierre Bourdieu: lo característico del poder simbólico es des-problematizar la cuestión de la dominación cuando es asumida por los propios dominados:

La violencia simbólica, violencia suave, invisible, ignorada como tal, elegida tanto como sufrida, la de la confianza, el compromiso, la fidelidad personal, la hospitalidad, el don, la deuda, el reconocimiento, la piedad, todas las virtudes, que honra la moral del honor, se impone como modo de dominación más económico por ser el más conforme con la economía del sistema" (Bourdieu, 1991, p. 48).

Esta matriz conceptual basada en el *labor process* fue en parte silenciada (o subalternizada) con la hegemonía neoliberal. La doctrina del *management* toyotista enfatizó las corrientes más ortodoxas en la teoría económica y aquellas basadas en el pragmatismo utilitarista, o bien aquellas corrientes fenomenológicas que invisibilizaban el conflicto entre el capital y el trabajo.

Con la expansión de las formas organizacionales asociadas con la *calidad total*, el *team working*, la *subcontratación* y la *autonomía responsable*, el tema del control y la disciplina de la fuerza de trabajo reapareció, desafiando algunas de las consideraciones previas. Varios autores han reparado en las consecuencias que tienen estas formas de organizar el proceso productivo para el desarrollo de las relaciones dentro del espacio de trabajo (Fantasia, Clawson y Graham., 1988; Cunnigham, Hyman y Baldry, 1996; Willmott, 2001; Sewel, 2001). El discurso dominante indicaba que estos modelos estaban promoviendo un aumento de la autonomía de los trabajadores y una mayor participación que rompe con las rígidas divisiones del trabajo y humaniza el proceso de trabajo. En principio, estos conceptos tienden a explotar al máximo las capacidades individuales de los trabajadores, en la medida en que el aumento de la productividad se logra gracias a una utilización de la creatividad y de los saberes puestos al servicio de la eficacia. La clave para los empresarios reside en que se reconoce el conocimiento y la experiencia laboral de los trabajadores como un recurso que puede tener un valor productivo significativo y por ello es necesario que sea movilizado. De esta interpretación emergerá la necesidad de mayor implicancia y participación como los principios más relevantes al momento de determinar los estrechos vínculos de estos nuevos conceptos con el problema de la disciplina y el control. Tal vez, la noción de *empowerment* sea la que vinculó de manera más clara ambas tendencias (Harley, 1999; Staw y Epstein, 2000; Edwards y Collinson, 2002) y aglutinó los movimientos que se están produciendo en materia de políticas gerenciales por lo menos en el plano discursivo, puesto que su implementación es muy variada según sectores y actividades (Edwards, 2000).

El *empowerment* tiene varias acepciones; por un lado, significa autorizar formalmente a un sujeto, otorgándole poder o autoridad para la realización de un fin o un objetivo; por otro, se refiere al acto de posibilitar, potenciar o hacer competentes a los sujetos con los recursos y medios para obtener ese objetivo. En el discurso managerial se lo utiliza en ambos sentidos, pues enfatiza la idea de otorgamien-

to de la gerencia a los trabajadores de determinados recursos para cumplimentar los objetivos empresariales, y a su vez señala que el poder original reside en la propia gerencia (Lahera Sánchez, 2004). Lo que se busca a través de este supuesto aumento de la participación y la delegación en la toma de decisiones es aumentar el compromiso de los trabajadores e interiorizar los valores de la empresa, alimentando la imagen del trabajador-propietario.

El nuevo milenio y los consensos económicos globales han profundizado las acciones que venimos describiendo, con un desafío fundamental: reconfigurar las subjetividades de los y las trabajadores/as en un contexto de afianzamiento de los principios pioneros del toyotismo.

La búsqueda de un compromiso moral se expresa claramente con las políticas de calidad de producto y de proceso –*total quality management*, TQM-. Estos incentivan la movilización y participación de los trabajadores, creando la ilusión de un mayor poder sobre los destinos organizacionales. A través del aseguramiento y certificación de la calidad, las empresas buscan configurar un tipo de orden en la producción que permita legitimar disciplina y mejorar el control de los trabajadores, por medio de dispositivos participativos acordes con los principios de lealtad con la empresa (Willmott, 2001). Las normas ISO y una multiplicación y variedad de regulaciones se inscriben en los procesos productivos. En este sentido, la participación pregonada por los empresarios entiende que los trabajadores deben hacerse partícipes e implicarse en los valores y normas de la nueva cultura organizativa de calidad, participando de los objetivos de la empresa mediante su aceptación y afirmando la voluntad de actuar para su consecución (Calderón, 2008; Calderón y López Calle, 2010). Resulta vital la “implicación entusiasta” con los valores que determina la organización, de manera que se tienda a la autodisciplina y al autocontrol. La concreción de esta nueva forma disciplinaria de autogestión individual para lograr los fines organizativos requiere que los trabajadores se conviertan en participantes activos de la *colonización de su vida* (Elmes y Smith, 2001, p. 37).

La valorización de las habilidades socio-emocionales abreva en este sentido (Hirsch y Paz, 2021). Los refinados dispositivos de control en el trabajo están fundados y legitimados en el renovado lenguaje de la calidad y en la implicancia que en muchos casos supone la asignación de funciones de supervisión y vigilancia entre trabajadores de un mismo equipo de trabajo. A su vez, su expresión se fortifica a partir de la política empresarial de rendición de cuentas continua.

Formas de sujeción del trabajo al capital: el gobierno de las grandes corporaciones

Como indicamos en el apartado anterior, las técnicas dispuestas por las empresas para imponer la racionalidad empresarial se han transformado en función del grado de desarrollo de las fuerzas productivas. A su vez, una cuestión fundamental ha sido y sigue siendo la capacidad de resistencia de las organizaciones de los trabajadores.

Aquello que se juega en los espacios de trabajo no es ajeno a los mega-acuerdos mundiales, a los efectos de consolidar y otorgar legitimidad a las corporaciones que cobran centralidad en un orden capitalista cada vez más desigual. De esos consensos derivan normas globales que buscan fijar objetivos y procedimientos. Tal como analizamos en la próxima sección, se trata de trasladar eficazmente esos procedimientos al suelo de las fábricas.

En la historia reciente, el Consenso de Washington supuso un hito importante porque prefiguró un conjunto de transformaciones que facilitaron la implementación de la política neoliberal en América Latina, promocionando la flexibilidad laboral, la apertura económica y el retiro de Estado de áreas estratégicas que permitían los procesos de integración social. Este replanteo del rol Estado tuvo como efecto concomitante el aumento del poder de las empresas, en particular las empresas multinacionales, y las grandes corporaciones concentradas. La nueva fase del capitalismo abre la puerta a un proceso dialéctico de homogeneización y diferenciación de las fuerzas productivas en distintos espacios nacionales, mediante

nuevas formas de organización del trabajo. En esta nueva etapa, las empresas multinacionales ganan una centralidad y poder inédito, a partir de la reconfiguración del comercio y de la organización de la producción internacional, de la mayor interacción con entidades financieras, del desarrollo de redes globales y del fortalecimiento de las relaciones con sus gobiernos.

Las empresas multinacionales ocupan un lugar nodal en la actual fase del capitalismo global, con un alcance que se extiende a todos los rincones del planeta, adaptando instituciones, sistemas políticos y prácticas sociales a sus necesidades de acumulación. En la mayoría de los países desarrollados o en las principales economías emergentes, tienen una incidencia decisiva sobre los países en desarrollo receptores. En el caso de América Latina, a partir de las reformas estructurales de los años noventa, las empresas multinacionales han avanzado a un ritmo acelerado, concentrando cada vez más mercados y ubicándose como el grupo mayoritario dentro de la cúpula de grandes empresas del país.

Los cambios en las esferas de la producción (y de la reproducción social) y en las finanzas representan los dos ejes centrales en los cuales se apoya la globalización. Por un lado, las empresas multinacionales comienzan a actuar como centros financieros con actividades industriales, incidiendo en sus estrategias productivas, tecnológicas y en las relaciones del trabajo. Por otro lado, los cambios tecno-organizacionales permiten la fragmentación, descentralización y/o deslocalización de la producción de las empresas multinacionales bajo la lógica de cadenas globales de producción, para reducir los costos de producción y sostener altos niveles de rentabilidad a corto plazo (Chesnais, 1999; Gaggero, Schorr y Wainer, 2014). En este sentido, si bien el abastecimiento en las cadenas globales de valor no es una novedad, se han fortalecido desde la década de 1970 para convertirse en el modo dominante de comercio internacional. La deslocalización de la producción ha sido un componente central de la nueva fase del capitalismo, que permitió alinear los intereses de accionistas y gerentes/mánagers, reducir el conjunto de actividades de

la empresa y las relaciones laborales a largo plazo. En este apartado se analizan los rasgos centrales de estos fenómenos y sus implicaciones en términos del desarrollo económico global. Esto impacta en la configuración de la división internacional del trabajo, que comienza a ser guiada por la fragmentación de la producción en el nivel internacional y la creciente subcontratación de proveedores internacionales. Desde los años 1970, la producción pasa a organizarse cada vez más dentro de las cadenas globales de valor, lideradas por grandes empresas basadas típicamente en los países industrializados, y que dependen a menudo de complejas redes de proveedores en todo el mundo. Las cadenas de valor globales constituyen problemáticas nodales en los estudios sociales del trabajo en las últimas décadas y especialmente a partir del nuevo milenio.

Con la instauración en América Latina de los procesos de reestructuración empresarial de la mano del programa neoliberal, se observó también un renovado interés por los estudios del control, en cuanto colaboran para comprender el denso entramado entre aspectos materiales y simbólicos. Si bien los aumentos de desocupación observados durante la década de 1990 ayudan a comprender los procesos de disciplinamiento social y laboral, es necesario fijar la mirada en otros procesos que se dieron de manera concomitante para interpretar con precisión la densa trama que lograron articular el capital y la ofensiva sobre los trabajadores y sus organizaciones. En este marco se buscó imponer nociones como “modernización” junto a terminologías afines como “flexibilidad”, “productividad”, “reestructuración”, constituyéndose en las fachadas discursivas y prácticas a través de las cuales el capital penetró en el campo laboral, desplegando un conjunto de políticas destinadas a resituar a los gestores empresariales como los principales animadores y articuladores de las relaciones del trabajo. Este proceso estaba destinado a generar formas renovadas de articulación entre el capital y el trabajo, que facilitasen la implementación de un tipo de racionalización acorde a las exigencias productivas y de aumento de la rentabilidad de las empresas.

La implementación del toyotismo y de la calidad total exceden las fronteras históricas de los años 1990, rearticulándose con nuevos consensos y remozados dispositivos del *management*. Así, se profundizaron cambios en la organización del trabajo y también se buscó erosionar colectivos obreros, sus identidades y el vínculo con las organizaciones de representación (Hirata, 1993). Por ejemplo, las tareas de liderazgo se delegan en algunos componentes de la denominada célula, capaces de tomar decisiones y de dirigir el desarrollo de las actividades internas. De este modo, se achata la pirámide de control en la empresa, ya que se requieren menos puestos de supervisores en cada uno de sus sectores. Pero además se consigue disponer de un control mucho más cercano a los trabajadores, cuyas tareas son seguidas por un “igual” en forma continuada. Se establece además una competencia por la representación de los trabajadores entre el sindicato y estos nuevos/as trabajadores/as. El reclutamiento de líderes por parte de la empresa, entre los trabajadores/as con más capacidad, iniciativa, ambiciones, arraigo y carisma, produce –o puede producir–, por otra parte, un vaciamiento de potenciales figuras sindicales. A la larga, la organización sindical, si perdura, se queda sin relevos con capacidad significativa (Stolovich y Lescano, 1996; Álvarez Newman, 2018; Trejos, 2007). En esta misma línea interpretativa, otros autores repararon en que se trataba de un cambio sustantivo con el fordismo y el periodo de expansión del Estado de bienestar. El contexto que venimos describiendo expresa una radicalización de las estructuras de dominación ideológicas (Meira, 2007; Antunes, 1999, 2005). De esta forma, en la implicación subjetiva promocionada por las gerencias, además del auge de actividades que están organizadas bajo el criterio de “trabajo emocional”, se profundizan los dispositivos de disciplina y dominación, al buscar un aumento del control entre trabajadores/as. El efecto es una ruptura de los vínculos horizontales entre trabajadores, que se ve incentivado por la noción de cliente interno. El conflicto en cuanto contracara de la disciplina es reemplazado por otras nociones, que hacen hincapié más en la idea de desacuerdos personales que en contradicciones estructura-

les, sometiendo así a los trabajadores a una estrecha configuración de la dominación basada en aspectos de orden material y simbólico (Figari et al., 2017; Abal Medina, 2004; Montes Cató, 2004, 2002). Esta línea supone el abordaje de aspectos de orden político-cultural, ya que se expresa en una subjetividad compleja que da como resultado la construcción permanente de tipos de dominación concretos en ámbitos distintos dentro y fuera del trabajo (Guadarrama Olivera, 2000; Leyva Piña, 1995). Las relaciones de dominación entre líderes y obreros no son resultado de un proceso pre-establecido e inevitable de socialización político-sindical, sino de la participación diferencialmente construida en los distintos ámbitos del orden social; de ahí que puedan darse, en forma simultánea, relaciones de coerción y de consenso “cómplice”.

Las implicancias de estas formas organizativas para las trayectorias profesionales han sido señaladas repetidas veces, sin embargo, no es tan evidente la relación entre el auge de las competencias y la disciplina. En los estudios sobre grandes empresas, Claudia Figari (2005, 2006), desarrolla la noción de dispositivo de control asociada a las configuraciones profesionales emergentes:

La edificación de un nuevo orden profesional requiere ser analizada a la luz de la nueva gestión de uso y valorización del trabajo. Desde nuestra perspectiva esto supone considerar el tejido complejo que se establece entre la nueva formación discursiva y las transformaciones en la estructura sociotécnica. La nueva dirección cultural/política que se juega en la denominada modernización empresarial, encuentra una suerte de traducción en las competencias sociales reguladoras que también se transparentan en las nuevas distinciones simbólicas diseminadas a lo largo de la estructura jerárquica de mando (...) (Figari, 2005, p. 20).

Por su parte, otra de las líneas de indagación fructíferas vino de la mano del estudio de las relaciones entre los procesos de individualización y control, potenciando la hipótesis que estas tienden a erosionar el colectivo laboral. Los elementos fundamentales que ha

constituido el accionar sindical a lo largo de su historia se expresan en la posibilidad de avanzar en las negociaciones salariales con los empresarios estableciendo una remuneración homogénea en torno a las mismas tareas realizadas por los trabajadores. Los pagos por rendimiento introducen un problema en esa dinámica, en la medida en que la individualización y diferenciación de las remuneraciones de los asalariados se contraponen a las formas colectivas de fijación salarial que buscan establecer las organizaciones gremiales. Por este motivo, las formas de individualización vinculadas al mérito y los procesos de tercerización laboral generan una constante desigualdad entre los ingresos de los/as trabajadores/as, pueden socavar la identidad colectiva y el compromiso hacia los sindicatos, y afectar de esta manera el accionar de las organizaciones obreras. En este sentido, en algunos casos los pagos por rendimiento han erosionado la influencia de los sindicatos sobre la determinación de los salarios, así como han debilitado la relación del sindicato con sus miembros. Además, los pagos por rendimiento suelen estar diseñados para aumentar la productividad, al estimular la competencia entre los empleados y esto genera diferencias en los niveles salariales por parte de quienes realizan tareas comparables.

En nuestras investigaciones hemos identificado dos tipos amplios de estrategias individualizadoras complementarias, que consideramos más relevantes:

- 1) las *formas de contratación*, implicadas en el aprovechamiento intensivo de las condiciones del mercado de trabajo y en la expulsión del sindicato del manejo y gestión del mercado interno de trabajo. Así, a la división social y técnica del trabajo podemos sumarle una nueva categoría: la división contractual que implica la realización de un mismo oficio o labor dentro del proceso productivo, pero bajo diferentes condiciones;

- 2) las *formas de gestionar la fuerza de trabajo* -a través de dispositivos que inhiben la intervención sindical en la resolución de los conflictos y la constitución de grupos o colectivos sindicales o no- (Drolas, Montes Cató y Picchetti, 2007).

En el mismo sentido, estudios de caso verifican que las empresas multinacionales habrían emprendido un camino tendiente a individualizar las relaciones laborales, a desvincular al trabajador de la representación gremial para debilitar a los sindicatos y romper las solidaridades generadas en los espacios de trabajo (Dionisio do Prado, 2021; León Salazar, 2016; Montes Cató y Ventrici, 2010; Aillón Gómez, 2008; Delfini y Roitter, 2007; Montes Cató, 2005). En esta línea, y en vista de los rasgos de informalidad y precariedad que caracterizan al mercado laboral latinoamericano, un conjunto de estudios dio cuenta de las dinámicas de subordinación que suponen estas múltiples figuras a la hora de disciplinar la fuerza de trabajo (Braga, 2017; Maza, 2007; Collado Mazzeo, 2005).

En la próxima sección nos referiremos especialmente al Pacto Global⁴ de las Naciones Unidas: en él se esgrimen los lineamientos generales del capitalismo hegemonizado por EUA, colocando a las grandes corporaciones como las dinamizadoras del futuro laboral. En este sentido, el gobierno de las grandes corporaciones en el orden mundial no puede desvincularse de la potencialidad adquirida por las doctrinas del *management* contemporáneo en el marco de un nuevo consenso mundial. La consolidación hegemónica de las grandes empresas transnacionales reenvía a dicho Pacto y a las lógicas de los estándares internacionales que regulan las formas de hacer y de sentir en las sociedades. Esta fase del capitalismo expresa su cara más cruda en millones de trabajadores desempleados y con escasa posibilidad de reincorporarse al mercado de trabajo formal. En un mundo cada vez más desigual, el poder de las grandes corporaciones gobierna a partir de sostener la acumulación, encontrando formas cada vez más novedosas de legitimación social. En ese contexto, el esfuerzo empresarial se sustenta en un conjunto heterogéneo, múl-

⁴ El Pacto Global o Pacto Mundial de Naciones Unidas (UN Global Compact) es un instrumento de la Organización de Naciones Unidas (ONU) que fue anunciado por el entonces secretario general Kofi Annan en el Foro Económico Mundial (Foro de Davos) en su reunión anual de 1999.

tiple, pero sistémico de herramientas manageriales que buscan formar nuevas subjetividades.

La nueva fisonomía del control laboral: Pacto Global, responsabilidad social empresaria y rendición de cuentas

El patrón contemporáneo en la acumulación capitalista, sustentado en la financiarización y la transnacionalización, renueva consensos para dar sostenibilidad al orden de dominación material y político-cultural.⁵ Hacia fines del milenio, junto a la hegemonía de las grandes corporaciones y de los organismos internacionales, se desarrolla una política activa a los efectos de encauzar nuevas bases de legitimación social del orden económico global. En ese contexto nace un nuevo consenso global al cual se denomina Pacto Global. Renovar acuerdos en función de la “paz social” resulta necesario, a los fines de dar continuidad a un mundo basado en la profundización de la desigualdad social y económica (Barba Solano, 2009).

Las necesarias transposiciones: RSE y rendición de cuentas, una articulación orgánica

El Pacto Global ha implicado un punto de inflexión en el capitalismo de fines de milenio. Se expresa un imperativo para legitimar las bases de sustentación del capitalismo global en una clave económico-técnica y productiva y político-cultural. En ese marco, y recuperando el contexto descrito en la sección anterior, el dominio de las empresas transnacionales define, por un lado, una centralización de la inno-

⁵ En este sentido, nos referimos al impulso de un nuevo pacto civilizatorio, al cual hemos denominado “pacto social corporativo” en nuestras investigaciones (Figari et al., 2017). Así, se pone en evidencia la articulación orgánica entre la base económica capitalista y el dominio social, cultural y político. Sobre la base de este vínculo orgánico, como postuló Gramsci (1992), se edifican las condiciones de posibilidad de la legitimación social. Desde nuestra tesis, se trata de una continuidad estructural que requiere poner en evidencia los puntos de inflexión en la fase actual de desarrollo de las fuerzas productivas.

lación tecnológico-productiva en los países centrales y por otro, la diversificación de fases del proceso productivo en diferentes países, algunos de ellos localizados en la región. Así, las cadenas globales de valor expresan la nueva fisonomía que asume la desigualdad económica, social y tecnológica. Además, la denominada industria 4.0 articula virtuosamente las trayectorias tecnológicas anteriores, fruto de la microelectrónica y la automatización, con los enlaces funcionales que aportan la inteligencia artificial y específicamente la denominada “internet de la cosas”.⁶ Es decir, se entrama el cambio técnico con la gestión de grandes datos que operan sensiblemente sobre el control de la fuerza laboral (McAfee y Brynjolfsson, 2012; Gubbi et al., 2013; Hernández, Muzzolón y Rolón, 2021).

Desde la sociología del trabajo crítica, y específicamente desde los estudios críticos del *management*, debatimos en esta sección la reificación de las lógicas tecno-productivas frente al imperativo de configurar subjetividades “dóciles y, a la vez, precarizadas”. El nuevo contrato civilizatorio, impulsado por Naciones Unidas, cuenta con el aval de los estados parte, y asume implicancias múltiples en un sentido técnico-productivo y político-cultural. La supuesta humanización del capitalismo requerirá de nuevas prácticas hegemónicas empresarias, que deberán ser viabilizadas con eficiencia por un nuevo *management*. Desde los estudios críticos del *management* nos proponemos desnaturalizar una gestión del trabajo que lesiona derechos adquiridos e intensifica a los y las trabajadores/as. Esta tarea no resulta sencilla aunque sí necesaria, en función de los nuevos consensos globales. En este contexto, la denominada responsabilidad social empresaria -RSE- y la rendición de cuentas continua cumplirán un

⁶ La noción de internet de las cosas expresa las interconexiones posibles entre los objetos físicos del mundo material a través de internet, vía sensores (Ashton, 2009). De esta forma se provee información en tiempo real. Tal como postulan Sánchez y Ramoscelli (2018), esta visión ha sido ampliada para referirse a la potencialidad aportada por la interconexión de sensores y controladores, lo que posibilita una capacidad incrementada para compartir información a través de plataformas. Así, la denominada *economía de plataformas* potencia la existencia de bases operativas comunes y habilita múltiples y heterogéneas conexiones con importantes implicancias en los procesos tecno-productivos, pero también en las políticas gubernamentales.

papel definitorio, dado que aportan a la legitimación social del nuevo orden mundial global. En el contexto que estamos describiendo, los dispositivos de control sobre la fuerza laboral en su faz técnico-productiva y político-cultural resultan cada vez más mediados sobre la base de la tecnología, la formación y la comunicación corporativa. Dichos dispositivos cobran cada vez más protagonismo en un contexto que busca cooptar las voluntades de los y las trabajadores/as, y cuya inscripción requiere ser leída a partir de una inscripción local, regional y global.

Desde las doctrinas contemporáneas del *management* se impulsan adhesiones con sindicatos, con las comunidades, con los referentes sociales y con las políticas gubernamentales, constituyendo, no sin resistencia, a la clase trabajadora como “colaboradora” y expresión de una “ciudadanía global” (Figari, 2015). Así, el gobierno de las subjetividades exigirá también la productividad que aportan los dispositivos pedagógicos y comunicacionales.⁷ La formación de la fuerza de trabajo y la circulación, la producción y la distribución del conocimiento corporativo adecuado supone, desde los enfoques que sostenemos, un desafío para las ciencias sociales y humanas del trabajo críticas. Se trata de aportar categorías analíticas y robustecer un corpus conceptual que solo es posible a partir de una mirada multisituada y transdisciplinaria. A su vez, se trata de poner en evidencia las formas cada vez más sofisticadas que asumen los dispositivos de control y disciplinamiento laboral, que asumen un alcance global.

⁷ Retomamos los relevantes aportes de Basil Bernstein, al conceptualizar la potencialidad codificadora del dispositivo pedagógico. El poder, las jerarquías y las clasificaciones deben ser analizados a la luz de las reglas que los encauzan. El autor enfatiza la necesidad de aprehender no solo los contenidos que circulan, sino también las reglas que los conforman a los efectos de ser transpuestos. Ha desarrollado una robusta teoría sobre la sociología del curriculum en contextos escolares. Nuestras investigaciones han recuperado esta noción para situarla en el contexto de las grandes corporaciones. El trabajo contemporáneo de los *mánagers* tiene un papel decisivo en el modelaje del contenido corporativo que se transpone desde las casas matrices hasta la cotidianeidad laboral en espacios situados (Bernstein, 1998; Figari, 2011).

Luis Alonso y Carlos Fernández (2013) aportan conceptualizaciones muy atinadas a los efectos de develar el sentido y alcance del nuevo *management*. No se trata sólo de aquellos discursos que circulan en foros internacionales o en manuales producidos en las redes locales del Pacto Global; más bien, el desafío es ponderar los dispositivos empleados para regular las conductas a partir de parámetros asociados a las recomendaciones internacionales. En coincidencia con estos autores, analizamos en el primer apartado de esta sección la función clave que asume la doctrina contemporánea del *management* en las lógicas de transposición de los mandatos globales en contextos situados. Aquí, la referencia a la responsabilidad social empresaria y a la rendición de cuentas cobran centralidad a partir de su potencia reificadora y en este sentido, de legitimación social. En el segundo apartado de esta sección nos centraremos en la materialización de las bases conceptuales del nuevo *management* (en consonancia con las recomendaciones del Pacto Global) a partir de estudiar los denominados *informes de sustentabilidad* que elaboran y difunden las grandes corporaciones que adhieren al Pacto Global. Se aportarán algunos referenciales empíricos con el fin de poner en evidencia las herramientas contemporáneas del *management* en su afán por generar “buenas prácticas” (término nativo recurrente en las doctrinas del *management*) de transposición y convencer acerca del cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).⁸

Orden y consenso globales son aspectos centrales que promueven un conjunto significativo de prescripciones en el nivel internacional,

⁸ Hacia el año 2015 los denominados objetivos del milenio se amplían, al establecer los objetivos de desarrollo sustentable -ODS- en el marco de la agenda 2030. La eficiencia tecno-productiva y colaborativa estará sujeta al grado de cumplimiento de estos objetivos, para los cuales las empresas deberán autoevaluarse. Aspectos tales como el trabajo decente, los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente, un no al trabajo infantil, la negociación colectiva, la educación y la salud, entre otros, se constituyen en los sentidos nodales que se enuncian entre los principales objetivos. Sin embargo, existe una brecha importante entre ciertos postulados y la situación de creciente precarización de la clase obrera, en desmedro de sus condiciones de trabajo y de la calidad de vida. De igual forma la destrucción del medio ambiente, el cambio climático y las hambrunas constituyen signos fundamentales de aquello que, consideramos, se naturaliza.

regional y local. La sustentabilidad gobierna como una noción clave; casi podríamos postular que se trata de un término nativo de los organismos internacionales y de las grandes corporaciones. Desde la tesis que sostenemos, la agenda global en contextos situados regionales y locales, exige complejas transposiciones, es decir, se trata de impulsar múltiples conversiones de sentidos y prácticas a los efectos de lograr el objetivo. Transponer es mucho más que transmitir, involucra un cambio de estado cualitativo. El gran desafío de las doctrinas contemporáneas del *management* ha constituido en los últimos 20 años en sofisticar un eficaz sistema de transposición de sentidos y prácticas en los espacios productivos situados.

En una clave conceptual, la totalidad –global- concretizada exige mecanismos apropiados y agentes expertos para su vehiculización en escenarios situados (filiales de grandes empresas transnacionales). Esto significa innovar en materia de formación y adecuarla a las nuevas demandas de los consensos globales. Captar adhesiones no resulta sencillo, mucho menos lograr eficientes transposiciones. En este contexto, los *mánagers* han sido fuertemente interpelados, ya que deberán aprehender nuevas formas de administrar a partir de variados y heterogéneos, pero articulados, recursos socio-técnicos y simbólicos.

En el locus de la corporación, en el caso de las filiales de empresas con sede en países centrales y localizadas en América Latina, cobra una importancia estratégica la normativa emanada del aparato normalizador de la calidad (ISO Internacional), la rendición de cuentas (Rueda Delgado, 2013)⁹ y la responsabilidad social empresarial. Estas constituyen aspectos nodales que regulan las acciones del nuevo *management* como parte de una matriz conceptual que encuentra en la

⁹ En este escenario, las PyME, han sido fundamentales empleadoras de millones de trabajadores/as en algunos países de nuestra región. Muchas de ellas inician un proceso de desgaste y agotamiento, incluso aquellas que se encuentran asociadas a una gran corporación: para sobrevivir en el nuevo orden global. Se trata de aceptar las nuevas reglas de juego imperantes en términos de ajustar el proceso de trabajo a las nuevas certificaciones de calidad, medio ambiente, en definitiva, a los principios derivados del Pacto Global.

responsabilidad social empresaria, especialmente, un terreno para la legitimación social.

Una tesis relevante se sustenta en el efecto homogeneizante de las doctrinas del *management*, y a la vez heterogeneizador para la fuerza laboral. Es decir, por una parte, el aparato normalizador de las evaluaciones (vía la rendición de cuentas) y la responsabilidad social empresaria expresan un lenguaje común (e incluso prácticas similares), de lo cual hay que dar cuenta y divulgar. Se expone así una suerte de principio de unicidad normativo en el nivel global que debe ser transpuesto en contextos sitiados. Sin embargo, cada filial dialoga con las políticas laborales, económicas, educativas y sociales en cada país de referencia. Al respecto, el efecto precarizante, la prevalencia de la tercerización laboral, el trabajo por turnos continuo, la intensificación del ritmo de trabajo, así como el aumento de los riesgos psicosociales incrementados exponencialmente en contextos de pandemia, exponen la cara más cruda de las denominadas buenas prácticas que publicitan las corporaciones (Neffa et al., 2022). La memoria histórica de las luchas fabriles y una cultura sindical desarrollada por ejemplo a través de comisiones de fábrica en el caso argentino, resultan muy significativas para definir en algunas instancias los límites al capital concentrado y a ciertas políticas que precarizan las condiciones de trabajo (Antunes, 2005).

El contexto que venimos describiendo se presenta en filiales de grandes corporaciones que corresponden a diferentes sectores de la actividad económica. No se trata de una novedad radical. Más bien de *aggiornamentos*, que posibilitan en el capitalismo contemporáneo articular en forma eficaz una gestión normalizadora, evaluadora, certificadora y legitimadora. Así, se definen rankings entre las corporaciones con implicancias para la valorización del capital y la selección de espacios territoriales en los cuales radicar sus filiales.

Las normativas de la calidad y ambientales proliferan en las organizaciones empresarias, también la rendición de cuentas permanente exige dar cuenta en tiempo real de lo realizado según los parámetros globales. El orden evaluador y luego certificador atra-

viesa no sólo las grandes corporaciones sino también las políticas gubernamentales. Este es un centro gravitatorio de los consensos globales, cuestión asociada a la noción recurrente de *sustentabilidad*. Dar cuenta de prácticas eficaces supone alinearse con los objetivos más agregados del orden global. Esta faz estratégica del *management* se articula orgánicamente con otra: la responsabilidad social empresarial. Desde allí la eficiencia productiva y el alineamiento global exponen su cara político-cultural ya que buscan la aceptación acrítica de las reglas de juego imperantes. De esta forma, rendición de cuentas constante y responsabilidad social empresarial constituyen dos caras de la misma moneda.

En la nueva matriz del orden global, la sustentabilidad requiere de herramientas potentes de transposición. Es así que se multiplican las redes regionales y locales (del Pacto Global), también las consultoras que producen materiales específicos en función de las exigencias derivadas de construir una agenda sustentable. Las redes locales del Pacto Global aportan las herramientas clave para una pedagogía normalizadora: se elaboran a partir de los objetivos de desarrollo sostenible, variadas propuestas de prácticas aceptables denominadas “buenas prácticas”, que muchas veces resultan ilustradas con actividades concretas. También se recurre al relato de experiencias exitosas. La documentación que elaboran es por demás prolífera y constituye una fuente por excelencia que media entre Naciones Unidas, los estados-parte y las filiales emplazadas en diferentes países. También constituyen una referencia ineludible para confeccionar informes de sustentabilidad competitivos. La semántica de la responsabilidad social empresarial impera en la documentación producida por las redes y en las propuestas didácticas que se promueven. La finalidad será alcanzar de la mejor forma los objetivos de desarrollo sostenible.

La materialización de la responsabilidad social empresaria y la evaluación constante: los informes de sustentabilidad

¿Por qué y para qué la responsabilidad social empresaria es una fuente inagotable de legitimación y reificación social?

La responsabilidad social empresaria constituye la propia semántica del Pacto Global y del nuevo *management*. Existe un debate conceptual aún con vacancias respecto a cómo comprender el sentido y alcance de la responsabilidad social empresaria. En ella se conjugan una matriz que entrama la voluntariedad, el supuesto beneficio social, el interés social y la articulación virtuosa entre empresas, sindicatos, clientes, proveedores, comunidades, organizaciones sociales, y políticas gubernamentales. Algunas perspectivas institucionalistas indican los límites de la responsabilidad social empresaria, al prometer aquello que en los hechos no se lleva a cabo en las prácticas laborales y/o comunitarias (Maira Vidal, 2012; Zampone; Aversano y Sannino, 2021). Sin embargo, desde perspectivas inscriptas en la teoría crítica, la responsabilidad social empresaria es sometida a su desnaturalización y crítica. Entonces, ¿qué se esconde detrás de la semántica de la RSE? Desde las posiciones críticas, la responsabilidad social empresaria vela una base conceptual más centrada en el pragmatismo (desde la vertiente sajona), o bien en la doctrina social de la iglesia, como postula Nuria Giniger (2014). Graciolli y Lamaná Diniz (2010) han señalado estas críticas que no se sitúan en la eficacia de la responsabilidad social empresaria, sino en las bases conceptuales que la sustentan, al cobijar un propósito claro: multiplicar y diversificar las reificaciones del conflicto-capital-trabajo. La paz social históricamente invocada se renueva, ahora con el impulso de una doctrina que articula sistémicamente actores desiguales en cuanto a las relaciones de fuerza que operan. Los acuerdos y alianzas estratégicas que se impulsan, invocando la responsabilidad social empresaria, profundizan la naturalización de la búsqueda de valorización del capital, el éxito de los negocios y el impulso de las denominadas buenas prácticas para alcanzar los mejores ranqueos.

Desde los estudios críticos del *management*, la responsabilidad social empresaria no puede deslindarse de la calidad total, en su versión más reciente, ni de la rendición de cuentas constante. Una lectura afinada de los principios que rigen las recomendaciones del Pacto Global hacia las empresas permite entrever las formas en que la voluntad y el bien común enmascaran la acumulación, y desde allí, los “buenos negocios” (Giniger, 2014) y el interés particular basado en la rentabilidad.

La semántica de la responsabilidad social empresaria se materializa en reportes o informes de sustentabilidad. Las empresas que adhieren al Pacto Global deberán realizarlos y difundirlos públicamente anualmente. Estos informes se iniciaron en el año 2004, y expresan la nueva matriz conceptual del *management*, que articula responsabilidad social empresaria y rendición de cuentas constante.

La responsabilidad social empresaria es a la vez una estrategia comunicacional y un proceso de trabajo que releva, analiza, mide y evalúa el alcance de los objetivos de desarrollo sustentable. En definitiva, constituye una herramienta para las certificaciones y la definición de ranqueos. Es decir, informar es mucho más que informar, es movilizar la fuerza de trabajo en pos de documentar en tiempo real todo lo que se hace sobre la base de los objetivos de desarrollo sostenible. En algunas empresas que hemos estudiado esta labor quedará a cargo de la propia empresa y en otras intervendrán consultoras.

Estas nuevas lógicas del *management* han re-configurado también los roles históricos de las gerencias del trabajo, de la producción, de las relaciones con la comunidad. Por otra parte, nada es posible si las nuevas herramientas del *management* no trasvasan al cotidiano laboral. Allí se vehiculizan los saberes corporativos, se miden, se evalúan y se premian o sancionan, con implicancias en los salarios.

En la actualidad, los informes de sustentabilidad reportan políticas alineadas con las recomendaciones de los organismos internacionales. Algunas corporaciones han adaptado sus procesos productivos y hasta han definido nuevos procesos, a los fines de

complimentar con las políticas ligadas a los objetivos de desarrollo sustentable en el marco de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

A continuación, citaremos algunos referenciales empíricos basados en informes de sustentabilidad que corresponden a un mismo oligopolio pero que pertenecen a filiales radicadas en diferentes países. Haremos referencia al reporte realizado por el oligopolio de ArcelorMittal en las filiales de México y Argentina. También nos referiremos a la función estratégica que asumen las redes locales del Pacto Global; en este caso hemos seleccionado los casos de Colombia y Paraguay. La tesis que exponemos postula la tendencia homogeneizante del orden global contemporáneo, unificado a partir del Pacto Global. Los principios normativos y éticos afinan en nuestra región y en cada país a partir de múltiples agencias, entre las cuales las redes locales asumen protagonismo. Nos centraremos en el mensaje inicial del CEO y/o presidente, quienes enfatizan la mención reiterada a desarrollar valores, creencias y a la propia confección del informe.

En el Reporte Integrado ArcelorMittal 2020 de Acindar -radicada en Argentina-, publicado en agosto 2021¹⁰, así se expresa su presidente:

Hemos transitado esta pandemia redefiniendo nuestra vida organizacional, pero sin cambiar la responsabilidad y compromiso de llevar adelante la estrategia para el desarrollo sostenible integrada al negocio donde cada vez cobra mayor importancia la puesta en práctica de nuestros valores (...)

¹⁰ Las plantas de ArcelorMittal (ex Acindar en Argentina) se localizan en cinco ciudades de Argentina. El complejo industrial de mayor importancia está ubicado en Villa Constitución (provincia de Santa Fe) y cuenta con un sistema de producción integrado: un puerto de minerales, una planta de reducción directa con proceso Midrex, acería con hornos de arco eléctrico y máquinas de colada continua, trenes de laminación de última generación y una planta de alambres. Parte del proceso productivo se finaliza en otras plantas en las ciudades de Rosario (Santa Fe), San Nicolás de los Arroyos y La Tablada (Buenos Aires), donde se ubica la sede corporativa, y en las plantas productoras de mallas y clavos, y mallas especiales, en la ciudad de Villa Mercedes (San Luis).

Para plasmar nuestra gestión, elaboramos este documento de acuerdo con las directrices del IIRC, de conformidad con los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), opción “exhaustiva”, los indicadores materiales para el Sector Productores de Hierro y Acero del Sustainability Accounting Standard Board (SASB) y con los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas. Finalmente quiero resaltar que, en este contexto de crisis mundial, decididamente hay una agenda 2030 que necesita de nuestro aporte, por ello, 11 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible son abordados de forma directa por ArcelorMittal Acindar y el 100% de los desafíos están alineados no solo a objetivos, sino también a sus metas (Contenido GRI: 102-14) (ArcelorMittal, 2021, p. 3).

El desarrollo sostenible de los negocios se funda en valores, pero también en el cumplimiento estricto de los estándares globales, no solo los derivados del Pacto Global, sino además de aquellos que corresponden al sector productivo de referencia. A diferencia de años anteriores, los objetivos de desarrollo sostenible cobran protagonismo desde la carta inicial. Es de interés destacar la indicación a los GRI en la carta inicial, cuestión que no se registraba en informes anteriores. Además, se avanza con las metas definidas globalmente para alcanzar dichos objetivos. La denominada materialidad cobra sentido al vincular orgánicamente objetivos y metas y estos con una adecuada organización del trabajo flexible y dinámica.

El mensaje del CEO aporta más elementos en la misma línea argumental:

El presente documento se encuentra alineado con los objetivos de la agenda 2030 de Naciones Unidas y ello requiere de ambiciosas transformaciones desde una perspectiva corporativa, (...) estamos convencidos de que la diversidad de nuestra fuerza laboral es un activo que aporta ideas, perspectivas y experiencias en un ambiente acogedor, que respalda nuestros valores de liderazgo, sostenibilidad y calidad (Contenido GRI: 102-14, 102-15) (ArcelorMittal Argentina, 2021, p. 4).

La referencia a la Agenda 2030 es inescindible de los cambios necesarios para fortalecerla en la perspectiva corporativa. Veremos como la tríada conceptual y operativa entre liderazgo, sostenibilidad y calidad se ponen de manifiesto también en la filial mexicana.

A continuación exponemos algunos conceptos nodales derivados del mensaje del CEO, carta inicial en el ArcelorMittal Reporte de sustentabilidad-México 2020:¹¹

(...) De lo único que estamos seguros es que la base de esta economía post-pandemia será la sostenibilidad. Una forma de producir y hacer negocios en la que el énfasis en lo ambiental y social nos asegure nuestra capacidad de vivir resguardados del tipo de interrupción que hemos experimentado durante el 2020 (p. 4).

(...) La crisis sanitaria, desafiante y adversa al mismo tiempo en lo económico y social, nos impulsó a desarrollar una capacidad de innovación y resiliencia que sólo fue posible gracias a nuestro férreo compromiso con la sostenibilidad, que se manifiesta en nuestros compromisos globales, como los Objetivos de Desarrollo Sustentable, el cambio climático, y en una práctica operacional de mejora continua enfocada en el logro de objetivos que mejoren la calidad de vida de nuestros colaboradores, las comunidades y toda la sociedad en la que estamos insertos (ArcelorMittal México, 2021, p. 6).

Según el contenido de la cita transcripta, la sostenibilidad es liberadora frente a la corrupción, es la forma correcta de hacer negocios. Desde las primeras líneas del mensaje los principios globales se entran con la ética. Es también la sostenibilidad aquella que aporta innovación y resiliencia. Aquí, como en la filial argentina, se expone la referencia a los objetivos de desarrollo sostenible que se asocian a la mejora continua. En esta filial la responsabilidad social empresa-

¹¹ ArcelorMittal México es una Sociedad Anónima de Capital Variable. Su principal operación se ubica en Lázaro Cárdenas, Michoacán. Cuenta con más de 8,000 colaboradores directos y cerca de 32,000 indirectos. En esta filial la producción es siderúrgica y minera (p. 16).

ria a través de sus grupos de interés aún se encuentra explícitamente presente desde el primer mensaje: colaboradores, comunidades y toda la sociedad.

Los valores corporativos siguen el mismo esquema que en la filial argentina: “producción responsable y altos estándares éticos” (p. 7) se articulan nuevamente con la sostenibilidad y los objetivos de desarrollo sostenible. Los valores recurrentes son la sostenibilidad, la calidad y el liderazgo (p. 18).

Resulta de interés poner en evidencia la denominada línea ética/pragmática, presente desde el inicio del informe:

Entendemos la relevancia de contar con un canal de denuncias que sea anónimo, creíble y transparente. Los canales de comunicación para poder realizar denuncias desde México son: www.arcelormittal.ethicspoint.com (p. 90).

Es decir, la denuncia entre trabajadores/as es premiada; esta cuestión, en pos de la ética (corporativa), reifica de alguna forma el conflicto capital-trabajo. Se premia a quien delate sobre la base de un criterio de fidelización a la corporación.

En la filial argentina, la forma de relevar, registrar, documentar y evaluar será una tarea fundamental de la alta gerencia:

El Comité Ejecutivo se encuentra capacitado en temas de sostenibilidad y en cada decisión considera los 10 Desafíos para el Desarrollo Sostenible, que guían nuestra Gestión de Responsabilidad Corporativa. Asimismo, cada miembro del referido Comité tiene directrices en temas de Desarrollo Sostenible, que se desdobl原因 en ítems de control y proyectos con impacto en la evaluación anual. El Comité Ejecutivo realiza un seguimiento de los indicadores y de las metas del Sistema de Gerenciamiento por Directrices, que incluye métricas ambientales, económicas y sociales.

Todo el personal, incluyendo al órgano de gobierno, tiene el deber de actuar siempre de acuerdo con los mejores intereses de la Empresa,

evitando toda situación donde pueda haber conflicto entre nuestros intereses personales y nuestras obligaciones con la Compañía (p. 20).

De igual forma, en la filial mexicana hacer el reporte cobra protagonismo asociado a la creación de valor:

A partir del 2017 iniciamos una nueva forma de reportar, seguimos los lineamientos y el marco de los reportes integrados (IIRC). Nuestro reporte busca dar a conocer la creación de valor de nuestros 10 objetivos de desarrollo sostenible en relación con los temas materiales de forma integral (p. 91).

Los y las máangers tienen un papel estratégico en operacionalizar las directrices globales, formarse y formar, realizar un seguimiento permanente y evaluar según estándares. Resulta de interés que cada integrante del comité se especialice en ciertas directrices. Es decir, a medida que avanza la tercera década del milenio se requiere más experiencia y contralor de aquello que se debe evaluar en tiempo real y por lo cual se debe rendir cuentas en forma continua. Como se postula en el reporte de la filial mexicana, el propio informe se va afianzando y cada vez más deberá reflejar un proceso de trabajo real, es decir, concretizar los objetivos de desarrollo sostenible en contextos situados.

Las redes locales y regionales de los organismos internacionales radicadas en diferentes países constituyen una verdadera usina en la elaboración de manuales, guías prácticas para generar lo que se denomina “buenas prácticas empresarias”. A su vez, se elabora documentación específica que orienta como deberán realizarse los informes de sustentabilidad. Las redes regionales y locales ejercen también una suerte de análisis estratégico continuo respecto a la divulgación de los avances de las corporaciones con relación a los mandatos globales y a los objetivos de desarrollo sostenible.

La red colombiana del Pacto Global cumple un papel estratégico en la elaboración de variados recursos que se orientan hacia dife-

rentes direcciones: controlar los avances de progreso; elaborar documentos que contribuyan a esclarecer las nociones conceptuales que fundamentan las doctrinas del *management* contemporáneas; socializar experiencias; comunicar a través de infografías por ejemplo los avances de progreso en América Latina y el Caribe, potenciar mercados de capital para los objetivos de desarrollo sostenible, producir guías prácticas de actividades: <https://pactoglobal.org/py/recursos/ods-7/>

A su vez, se premia las mejores experiencias a través de medios televisivos. En el caso paraguayo:

La segunda edición del Reconocimiento ODS Paraguay 2021 presentó a las 18 iniciativas destacadas de este año. Las buenas prácticas seleccionadas por un Comité de Expertos fueron presentadas a través de un programa televisivo emitido el jueves 28 octubre, en forma simultánea, por diferentes medios de comunicación.

El Reconocimiento ODS PARAGUAY 2021 busca realzar aquellas iniciativas que se desarrollan en el territorio nacional y colaboran con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (<https://pactoglobal.org/py/18-iniciativas-son-distinguidas-con-el-reconocimiento-ods-2021-346/>).

En el caso de la Red Colombia del Pacto Global, se comunican diferentes cursos orientados a especialistas a los efectos de formar en la arquitectura compleja que demanda concretizar eficazmente los objetivos de desarrollo sostenible. En esta labor la formación virtual cobra protagonismo. Se ponen de manifiesto a continuación un conjunto de cursos que se ofertan desde la Red, asociados todos al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible y de los principios del Pacto Global: ¿cómo medir y comunicar la sostenibilidad de manera eficiente?, grupos de interés y gestión de la materialidad; entrenamiento certificado en estándares GRI (<https://www.pactoglobal-colombia.org/gestion-del-conocimiento/formacion-virtual.html>),

Las redes locales asumen un papel protagónico en relación a la elaboración de los informes de sustentabilidad. No solo aportan materiales didácticos para efectuar “buenas prácticas”, sino que también realizan un seguimiento con relación a los avances que realizan las empresas respecto a los objetivos de desarrollo sostenible. Las doctrinas del *management* se nutren así de potentes dispositivos pedagógicos que contribuyen a concretizar los consensos globales en escenario productivo (Figari, 2021). Así se expone uno de los desafíos fundamentales a partir del nuevo milenio.

Conclusiones

En este capítulo hemos abordado las transformaciones en las estrategias de las grandes corporaciones para imponer nuevas coordenadas de dominación a escala global. Para ello señalamos que a partir del siglo XXI se fue desplegando una fuerte articulación entre los organismos internacionales, los estados y las empresas con el objetivo de aportar un “rostro más humano al capitalismo”, sin que ello melle el impulso hacia la acumulación, nuevas formas de legitimación social y el control del proceso productivo. En este entramado buscamos visibilizar la coherencia estructural existente entre las directrices del Pacto Global y la concreción en los propios espacios productivos, en especial observando el rol de las empresas multinacionales como catalizadores de esta ideología managerial.

En este decurso, en la primera sección se rastrearon los antecedentes conceptuales de esta problemática centrada en los estudios que analizaron los procesos de disciplina y control en el proceso de trabajo, poniendo en evidencia la relación entre cambios organizacionales y profundización de la sujeción a partir de políticas que operan explícitamente a escala subjetiva, en una suerte de psicologización de las relaciones laborales en las cuales el *coaching* se convierte en el nuevo talismán de las políticas empresarias. Interesó puntualmente cómo estos debates fueron reinterpretados en Amé-

rica Latina. Su problematización puso en evidencia aspectos concomitantes y peculiaridades ligadas sobre todo a la historia de luchas, al accionar político-sindical y, en definitiva, al sistema de relaciones del trabajo, a partir de la comprensión de los rasgos específicos del mercado laboral latinoamericano en el cual la informalidad despunta como rasgo distintivo. Elemento este último que fue leído con la desocupación mayormente como variable de disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Recientemente se viene instalando una lectura alternativa a partir de nociones tales como economía popular, que permiten recuperar el potencial político-organizacional de experiencias con rasgos similares.

También interesó profundizar en el análisis las políticas de control, con un giro a escala global orientado a implementar eficientemente las normas a partir de los grandes esquemas globales. Para ello se buscó analizar los rasgos e implicancias del Pacto Global, de la responsabilidad social empresaria y de la rendición de cuentas. En las últimas décadas, el nuevo consenso global delinea la fisonomía del control laboral. A partir de su estudio se identifica qué tipo de relaciones sociales de producción están instrumentando las grandes corporaciones, y qué tipo de trabajador es modelado para impulsar un nuevo ciclo de rentabilidad empresario. En este plano propusimos la noción de *transposición*, en cuanto transponer es mucho más que transmitir; es decir, el desafío de las doctrinas contemporáneas del *management* es sofisticar un eficaz sistema de trasvasamiento de sentidos y prácticas en los espacios productivos situados. De ahí que a partir de este recorrido emerja el tema pedagógico como eje central para comprender cómo se vuelve eficaz el proceso de transposición.

Muchas de las problemáticas analizadas adquirieron aceleración en su implementación a partir de los efectos de la pandemia de COVID-19. A su vez, el estado de excepción de la pandemia actuó como un gran legitimador orientado a profundizar la erosión de conquistas laborales.

Finalmente, del histórico control simple al control globalizado, la estrategia del capital y las doctrinas del *management* aportan herra-

mientas variadas, robustas y complejas para instalar el Pacto Global en los contextos locales. El gran desafío planteado en la Agenda 2030 expresa la superación de ciertas fallas u obstáculos para realizar buenas transposiciones y de esta forma contribuir a forjar nuevas subjetividades.

Bibliografía

Abal Medina, Paula (2004). Identidades colectivas y dispositivos de control en el marco del empleo asalariado joven. Un estudio de casos en el sector supermercadista. *Revista Argentina de Sociología* 2 (3), pp. 74-94. <http://hdl.handle.net/11336/145599>

Aillón Gómez, Tania (2008). Métodos de control y explotación de la fuerza de trabajo en compañías petroleras de Bolivia. *Razón y Revolución*(18), pp. 155-166. <https://www.revistaryr.org.ar/index.php/RyR/article/view/108>

Alonso, Luis Enrique y Fernández Rodríguez, Carlos (2013). Los discursos del management. Una perspectiva crítica. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales* (28), pp. 42-69. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.10533>

Álvarez Newman, Diego (2018). El paradigma de la calidad y los dispositivos de individualización. Los atributos valorados en disputa. *Revista de Ciencias Sociales*31 (43), pp. 15-34. <https://doi.org/10.26489/rvs.v31i43.1>

Antunes, Ricardo (1999). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. San Pablo: Boitempo.

Antunes, Ricardo (2005). *O caracol e sua concha. Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho*. San Pablo: Boitempo.

Arcelor Mittal Argentina (2021). *Reporte Integral 2020*. https://www.acindar.com.ar/wp-content/uploads/2021/08/Reporte_Integrado_Acindar_2020_Espanol.pdf

Arcelor Mittal México (2021). *Reporte de sustentabilidad 2020*. <https://mexico.arcelormittal.com/~media/Files/A/Arcelormittal-Mexico/reports-and-presentations/reporte-de-sustentabilidad-2020.pdf>

Ashton, Kevin (2009). That 'internet of things' thing, *RFID J* (7), pp. 97-114.

Barba Solano, Carlos (2009). Los estudios sobre la pobreza en América Latina. *Revista mexicana de sociología* (71), pp. 9-49. <https://www.jstor.org/stable/25677021>

Bernstein, Basil (1998). *Pedagogía, control simbólico e identidad*. Madrid: Morata.

Blauner, Robert (1964). *Alienation and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.

Bourdieu, Pierre (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.

Bowles, Samuel y Gintis, Herbert (1975). The problem with human capital theory: a Marxian critique. *American Economics Review* 65 (2), pp. 74-82.

Braga, Ruy (2017). *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. San Pablo: Boitempo.

Braverman, Harry (1980). *Trabajo y capital monopolista*. México: Editorial Nuestro Tiempo.

Burawoy, Michael (1989). *El consentimiento en la producción*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Calderón, José Ángel (2008). *Précarité et mobilisation de la subjectivité. Une immersion en chaîne de montage*. En Linhart, Danièle (dir.). *Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail* (pp. 265-295). Paris: Erès.

Calderón, José Ángel y López Calle, Pablo (2010). Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. La emergencia de nuevas formas de resistencia al trabajo. *Estudios de la Fundación* (24). <http://www.1mayo.ccoo.es/737de8c3346a44ad519e55edddd9595000001.pdf>

Chesnaïs, François (1999). El surgimiento de un régimen de acumulación mundial bajo dominio financiero. *Utopías, nuestra bandera: revista de debate político* (179), pp. 79-105.

Collado Mazzeo, Patricia Alejandra (2005). Metamorfosis del Trabajo o Metamorfosis del Capital. *Herramienta*, pp. 119-134.

Cunningham, Ian; Hyman, Jeff y Baldry, Chris (1996). Empowerment: the power to do what? *Industrial relations journal* 27 (2), pp. 143-154.

Delfini, Marcelo (2011). *Los procesos de control bajo las nuevas formas de organización del trabajo*. Buenos Aires: Poder y Trabajo editores.

Delfini, Marcelo y Roitter, Sonia (2007). Las relaciones laborales en una trama automotriz Argentina, *Cuadernos de relaciones laborales* 25 (1), pp. 195-221. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2359814&orden=166547&info=link>

Dionísio do Prado, Ediano (2021). Mudanças de organização do trabalho, vulnerabilidade social e recomposição de classes no capitalismo contemporâneo. *Revista da ABET* 20 (1), pp. 229-254. <https://doi.org/10.22478/ufpb.1676-4439.2021v20n1.49911>

Drolas, Ana; Montes Cató, Juan y Picchetti, Valentina (2007). Formas de Vigilancia en los Espacios de Trabajo. En Drolas, Ana; Lenguita, Paula y Montes Cató, Juan. *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación*. Buenos Aires: Poder y Trabajo editores.

Edwards, Paul K. (1990). *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Edwards, Paul K. (2000). Discipline. En Bachand, Stephen y Sisson, Keith (eds.). *Personnel management*. Oxford: Blackwell.

Edwards, Paul K. y Collinson, Margaret (2002). Empowerment and Managerial Labor Strategies. *Work and occupations* 29 (3), pp. 272-299.

Edwards, Paul K. y Scullion, Hugh (1987). *La organización social del conflicto laboral. control y resistencia en la fábrica*. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Edwards, Richard (1979). *Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century*. New York: Basic Book.

Elmes, Michael y Smith, Charles (2001). Moved by the spirit: Contextualizing workplace empowerment in American spiritual ideals. *Journal of Applied Behavioral Science* 37 (1), pp. 33-50.

Fantasia, Rick; Clawson, Dan y Graham, Gregory (1988). A critical view of worker participation in American industry. *Work and Occupations* 15 (4), pp. 468-488.

Fernández Steinko, Armando (2001). El sabor agridulce de los grupos de trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (18), pp. 257-283.

Figari, Claudia (10 al 12 de agosto de 2005). Control social y configuraciones sociales emergentes. Efectos de la racionalización en los niveles inferiores del mando [Ponencia]. *7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. ASET, Buenos Aires, Argentina.

Figari, Claudia (2006). Políticas de formación y mercados internos de trabajo en contextos de modernización: Estudio de caso. *Serie Informes de Investigación CEIL* (17). <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/07/ii17figari.pdf>

Figari, Claudia (2011). Work discipline and corporate training in modernising large companies in Argentina. *Work Organisation, Labour and Globalisation* 5 (1). pp. 130-149 <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.5.1.0130>

Figari, Claudia (2013). Hegemonía empresarial y mediaciones pedagógicas en los espacios de trabajo. *Sociología del Trabajo* (78), pp. 95-115. https://www.sigloxxieditores.com/libro/sociologia-del-trabajo-78_17876/

Figari, Claudia (2015). Corporaciones y dispositivos pedagógicos: la estrategia formadora del capital. *Estudios Sociológicos del Colegio de México* 33 (98), pp. 285-310. <https://doi.org/10.24201/es.2015v33n03>

Figari, Claudia (2021). Pedagogía del management y legitimación capitalista: alcances globales y locales. *Aposta Revista de Ciencias Sociales* (89), pp. 155-170. <http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=7836357>

Figari, Claudia et al. (2017). *La trama del capital. Estudio de la hegemonía empresarial en la Argentina*. Buenos Aires: Biblos.

Fleming, Peter (2016). Resistance and the “Post-Recognition” Turn in Organizations. *Journal of Management Inquiry* 25 (1), pp. 106-110.

Fleming, Peter y Banerjee, Bobby (2016). When performativity fails: implications for critical management studies. *Human Relations* 69 (2), pp. 257-276. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726715599241>

Friedman, Andrew (1977). *Industry and labor*. Londres: Macmillan.

Gaggero, Alejandro; Schorr, Martín y Wainer, Andrés (2014). *Restricción eterna: el poder económico durante el kirchnerismo*. Buenos Aires: Futuro Anterior.

García Calavia, Miguel Ángel (1999). Trabajo y capital monopolista, veinticinco años después: un texto clásico todavía vigente. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (14), pp. 193-215. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2144100&orden=1&info=link>

Garrahan, Philip y Steward, Paul (1992). *The Nissan enigma*. Londres: Casell.

Gaudemar, Jean Paul (1991). *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*. España: Trotta.

Giniger, Nuria (2014). Doctrina social de la Iglesia y Responsabilidad Social Empresaria: ética y política del neoliberalismo. *Sociedad y Religión* 24 (42), pp. 34-66.

Graciolli, Edilson y Lamana Diniz, Paulo (2010). Responsabilidade social empresarial e Estado Neoliberal. En Souza, José Dos Santos y Araújo, Renan (orgs.). *Trabalho, educação e sociabilidade*(pp. 123-137). Brasil: Editora Práxis.

Gramsci, Antonio (1992). *Antología*. México: Siglo XXI editores.

Guadarrama Olivera, Rocío (2000). La cultura laboral. En De la Garza Toledo, Enrique (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 213-242). México: El Colegio de México.

Gubbi, Jayavardhana et al. (2013). Internet of Things (IoT): a vision, architectural elements, and future directions. *Future Generation Computer Systems*, 29 (7), pp. 1645-1660.

Harley, Bill (1999). The myth of empowerment: work organization, hierarchy and employee autonomy in contemporary Australian workplaces. *Work, employment and society* 13 (1), pp. 41-46.

Hernández, Marcelo; Muzzolón, Ivana y Rolón, Nadia (1 al 3 de diciembre de 2021). La incidencia de la industria 4.0 en la nueva agenda de las corporaciones para la formación de las/os trabajadoras/es [Ponencia]. *15º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. ASET, Buenos Aires, Argentina.

Hirata, Helena (org.) (1993). *Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e relações de trabalho*. São Paulo: Universidade de São Paulo.

Hirsch, Dana y Paz, Silvia (1 al 3 de diciembre de 2021). ¿Qué son los saberes socioemocionales y por qué tienen protagonismo en la agenda educativa hoy? [Ponencia]. *15º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. ASET, Buenos Aires, Argentina.

Katz, Claudio (2000). La teoría del control patronal: balance de una discusión. *Época Revista Argentina de Economía Política* 2 (2).

Kerr, Clark et al. (1967). *Industrialismo y el hombre industrial*. Buenos Aires: Eudeba.

Lahera Sánchez, Arturo (2004). La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización

del trabajo. *Revista española de investigaciones sociológicas* (106), pp. 63-102.

León Salazar, Carlos (2016). Management y hegemonía empresarial. El caso de Franklin Covey en la compañía minera MICARE en Coahuila, México. *Theomai* (33), pp. 10-27. <https://www.redalyc.org/journal/124/12444642002/html/>

Leyva Piña, Marco Antonio (1995). *Poder y dominación en Ferrocarriles Nacionales de México: 1970-1988*. México: Fundación Friedrich Ebert/UAM-1.

Maira Vidal, María del Mar (2012). Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de la Empresas transnacionales en el contexto de la globalización económica. *Cuaderno de Relaciones Laborales* (2), pp. 431-458.

Marglin, Sthefan (1977). Orígenes y funciones de la parcelación de tareas: ¿para qué sirven los patronos? En Gorz, Andrés. *Crítica de la división del trabajo*, Barcelona: Editorial Laia.

Martínez Lucio, Miguel y Simpson, David (1993). La dimensión social de las nuevas prácticas de gestión y su relevancia para la 'crisis' de las relaciones laborales. *Sociología del Trabajo* (18), pp. 47-71.

Maza, Octavio (2007). Trabajo precario: notas para una aproximación conceptual. En Drolas, Ana; Lenguita, Paula y Montes Cató, Juan (comps.). *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación*(pp. 71-96). Buenos Aires: Poder y Trabajo editores.

McAfee, Andrew y Brynjolfsson, Erik (2012). Big Data: The Management Revolution. *Harvard Business Review* (10), pp. 60-79.

Meira, Ana Claudia Hebling (2007). Gestão da Qualidade Total e Dominação burguesa. En Drolas, Ana; Lenguita, Paula y Montes Cató,

Juan (comps.). *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación*. Buenos Aires: Poder y Trabajo editores.

Milberg, William y Winkler, Deborah (2013). *Outsourcing Economics. Global Value Chains in Capitalist Development*. New York: Cambridge University Press.

Montes Cató, Juan (2002). Sindicalismo y organizaciones de pasantes. Estrategias de disciplinamiento empresarial y resistencia de los trabajadores precarizados. En Fernández, Arturo (comp.). *Sindicatos, crisis y después. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas* (pp. 87-103). Buenos Aires: Ediciones Biebel.

Montes Cató, Juan (2004). Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones. En Battistini, Osvaldo (coord.). *El trabajo frente al espejo* (pp. 171-198). Buenos Aires: Prometeo.

Montes Cató, Juan (2005). La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores. *Sociología del Trabajo* (54), pp. 73-100.

Montes Cató, Juan (2008). Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control. *Documento de Trabajo de Poder y Trabajo Editores* (3).

Montes Cató, Juan y Ventrici, Patricia (2010). El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte. *Theomai* (22).

Neffa, Julio César et al. (2022). *Pandemia y riegos psicosociales en el trabajo, una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical*. Buenos Aires: Homo Sapiens.

Oviedo, Eduardo (2006). China y América Latina ¿influencia o hegemonía? *Diálogo Político* 23 (2).

Peng, Thomas (2011). The impact of citizenship on labour process: state, capital and labour control in south China. *Work, Employment & Society* 25 (4), pp. 726-741.

Ramalho, Ramón Rodrigues (2010). Flexibilidade e crise do emprego industrial- sindicatos, regiões e novas ações empresariais. *Sociologías* 12 (25), pp. 252-284.

Rueda Delgado, Gabriel (2013). Contabilidad para la internacionalización y la globalización: hegemonía y disidencias. *Papel Político* 18 (1), pp. 285-319.

Sánchez, Marisa Analía y Ramoscelli, Gustavo (2018). Creación de valor a partir del Internet de las cosas: Estudio exploratorio en la Provincia de Buenos Aires. *Visión de futuro* 22 (1).

Sevares, Julio (2007). ¿Cooperación sur-sur o dependencia a la vieja ultranza? América Latina en el comercio internacional. *Nueva Sociedad* (207).

Sewel, Graham (2001). What goes around, comes around. Inventing a mythology of teamwork and empowerment. *Journal of applied behavioural sciences* 37(1), pp. 70-89.

Sierra Álvarez, José (1990). *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.

Slipak, Ariel (2012). Las relaciones entre China y América Latina en la discusión sobre el modelo de desarrollo de la región: hacia economías reprimarizadas. *Revista Iberoamérica Global* 5 (1), pp. 89-131.

Staw, Barry y Epstein, Lisa (2000). What bandwagons bring: effects of popular management techniques on corporate performance, reputation and CEO pay. *Administrative Science Quarterly* (45), pp. 523-55.

Stolovich, Luis y Lescano, Gabriela (1996). El desafío de la calidad total o cuando los sindicatos se sienten atacados. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 2(4).

Testa, Julio y Figari, Claudia (comps.) (2005). Cambios tecnológicos y transformaciones de los perfiles de los técnicos químicos. *Serie Informes de investigación CEIL* (13).

Trejos, María Eugenia (2007). Control del Trabajo a través de su Organización. En Drolas, Ana; Lenguita, Paula y Montes Cató, Juan (comps.). *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación*. Buenos Aires: Poder y Trabajo editores.

Willmott, Hugh (2001). Strength is ignorance: slavery is freedom. Managing culture in modern organizations. En Warwick Organizational Behaviour Staff, *Organization Studies. Critical perspective on business and management*. Vol. 1(pp. 386-426). London: Routledge.

Woodward, Joan (1958). *Management and technology*. London: HMSO.

Zampone, Giovanni; Aversano, Natalia y Sannino, Giuseppe (2021). Efectos de la divulgación de responsabilidad social corporativa en el valor de la marca: Un análisis de las empresas de Interbrand. *International Journal of Business and Management* 16 (6).