



Un sociólogo, dos visiones de la empresa y la apostilla de un teólogo

Sergio Micco A. (1)

07/12/2009
Un sociólogo, dos visiones de la empresa y la apostilla de un teólogo

07/12/2009
Política
Edad y condición socioeconómica: ¿Factores que influyen en la participación electoral? 2da. Parte

01/12/2009
Política
Edad y condición socioeconómica: ¿Factores que influyen en la participación electoral?

23/11/2009
Economía
Empresas de menor tamaño, una nueva oportunidad para el futuro

23/11/2009
Política
La demanda por el Estado en la sociedad chilena de hoy

Acerca de

Este informe ha sido preparado por el Consejo Editorial de asuntospublicos.ced.cl.

©2000 asuntospublicos.ced.cl. Todos los derechos reservados.

Se autoriza la reproducción, total o parcial, de lo publicado en este informe con sólo indicar la fuente.

Introducción

Son tiempos de cambio en el capitalismo global y en nuestra sociedad local. Vivimos en nuestros hogares, en la calle y en la empresa. He ahí tres lugares centrales de nuestra cotidianidad. Por cierto los cambios también se experimentan en estos espacios. En las economías abiertas y de mercado, lo hemos descrito a propósito del debate acerca de qué tipo de capitalismo queremos tener, la empresa es también lugar de combate cultural. Individuo versus comunidad y corto versus largo plazo, vuelven a marcar las fronteras entre dos visiones. Volvamos a recordar en qué consisten las diferencias.

Respecto de la jerarquía de los salarios, los capitalistas norteamericanos creen que grandes posibilidades de enriquecimiento rápido y formidables incentivos económicos para el que produzca más, son acicates fundamentales del rendimiento individual y el crecimiento económico. En cambio, en Alemania y Japón las diferencias salariales son más estrechas pues las remuneraciones son fijadas con mayor participación de los miembros de la empresa, la moral económica es más austera y la repugnancia a las desigualdades ostentosas más pronunciada. En el capitalismo reaganiano la empresa es una mercancía más en que los propietarios que son los accionistas la venden al mejor postor. En cambio en el capitalismo nipón y germano la empresa es más una comunidad de personas cuya dirección recae en el propietario, la dirección y el personal. La empresa norteamericana no cree que capacitar a sus empleados sea un buen negocio, pues es un costo inmediato de rendimiento de largo plazo y en que la inestabilidad de la mano de obra puede llevar a que se pierda en manos de la competencia. En cambio, alemanes y japoneses creen que es tarea de la empresa especializar y capacitar a sus miembros que están más establemente comprometidos con ella, pues así su empresa se enriquece.

El sociólogo entra en escena

Tomo en mis manos el libro de Richard Sennett "La cultura del nuevo capitalismo" (2). Sus biógrafos dicen de él que nació en 1947 en uno de los barrios más pobres de Chicago. Estudió en las universidades de Chicago y Harvard, doctorándose como sociólogo. Actualmente es una eminencia mundial en materias de vínculos sociales en el mundo del trabajo y en la gran ciudad. Se declara hijo de los años

sesenta “aquella época fabulosa del sexo libre y del libre acceso a las drogas” en la que los jóvenes de la Nueva Izquierda criticaron la magnitud, complejidad y asfixiante rigidez de las instituciones tanto las del socialismo de Estado como de las grandes empresas multinacionales (Sennett, 2006, pp.9) Esa generación creyó que acabando con las instituciones concebidas como verdaderas prisiones burocráticas – jaulas de hierro al decir de Max Weber, volveríamos a vivir en comunidad cara a cara, de confianza y solidaridad. Así lo expresaron en 1962.

Sin embargo, el joven Sennett partió, a fines de los gloriosos años sesenta, a entrevistar a las familias blancas de clase obrera en Boston. Eran hijos o nietos de inmigrantes que trabajaban justamente en esas empresas burocráticas, causantes de alienación y muerte espiritual. Grande sería su sorpresa cuando descubrió que esas familias hundían sus raíces en sólidas realidades institucionales. Esas instituciones les daban no sólo trabajo e ingreso, sino que seguridad social, estabilidad temporal, identidad y pertenencia. Así Sennett descubrió que sólo personas muy especiales pueden vivir tranquilamente tras el desmantelamiento institucional. Vivir en la inestabilidad y en la fragmentariedad es muy difícil. Hay que manejar muy bien el tiempo, saltando de una relación de corto plazo a otra, de un empleo a otro, de una ciudad a otra. Hay que constantemente renovar los conocimientos y habilidades que te hacen útil en la nueva empresa que te acoge. El que se queda “pegado” en una sola área de conocimiento y/o de habilidad laboral estará “quemado”. Finalmente, ese individuo que va de un trabajo a otro deberá acostumbrarse a constantemente renunciar a sus experiencias pasadas, corriendo el riesgo de carecer de una sólida identidad (Sennett, 2006, pp.13).

Sin embargo, el capitalismo es una oda al constante cambio en el trabajo, la empresa, los talentos y en el consumo. De hecho, el propio Marx observó el carácter violentamente revolucionario del capitalismo al sostener aquello de “Todo lo sólido se desvanece en el aire, todo lo sagrado es profanado, y los hombres, al fin, se ven forzados a considerar serenamente sus condiciones de existencia y sus relaciones recíprocas”. No eran palabras que se las llevara el viento ni fruto de la afiebrada mente de un filósofo encerrado en la biblioteca de Londres. Pues cuando Carlos Marx salía a pasear por las calles de la capital del imperio británico, “según una estimación, en 1850 el 40 por ciento de los trabajadores físicamente aptos estaban desocupados, mientras que la tasa de fracasos de nuevas empresas llegaba al 70 por ciento”. (Sennett, 2006, pp. 22) Tamaña destrucción creadora era insostenible, pasto reseco para la llamarada revolucionaria. Por ello Bismarck, imitando la organización piramidal del ejército prusiano, creó un capitalismo social en que el Estado y las empresas daban esa seguridad elemental, material y mental, que los seres humanos requerimos para vivir.

Pero ese tipo de organización burocrática fue duramente cuestionada a partir de los años sesenta, tanto en Europa Occidental como Central y Oriental y en el Estados Unidos de Johnson y Nixon. A comienzos de la década de 1970, ante el fin de los acuerdos de Bretton Woods y el auge increíble de los petrodólares, las inversiones parecieron no tener límites. Los propietarios de las empresas fueron reemplazados por accionistas e inversores que querían hacer grandes ganancias en poco tiempo. Las nuevas tecnologías de la comunicación, información y producción permitían este increíble movimiento de la riqueza. La automatización, la externalización de funciones, los contratos a plazo o a tiempo parcial, el subempleo aumentaron la fragmentariedad e inestabilidad de la nueva empresa, respecto del trabajo y también del capital. En efecto y sólo por dar un ejemplo que nos recuerda el Londres de los tiempos de Marx: los fondos de pensiones norteamericanos, que se mantenían en unas mismas manos durante un promedio 46 meses; en el año 2000 estos inversores institucionales cambiaban cada 3,8 meses (Sennett, 2006, pp. 41).

Es así como retornó el capitalismo con su oda al cambio constante. Los apóstoles del nuevo capitalismo sostienen que el libre desplazamiento del trabajo, talento y consumo traerán la emancipación del ser humano y la generación de increíbles cantidades de riquezas y prosperidad. Las relaciones humanas serán reemplazadas por transacciones de corto plazo, altamente productivas. Es el motor de nuevos productos y servicios; de tecnologías renovadas incesantemente; de descubrimiento de nuevos mercados, "océanos azules" se llaman; creación de nuevos instrumentos financieros, en fin. Es el sueño de Stevens Jobs creando en el garaje de su casa un computador que lo hará multimillonario. En la aventura quebrará varias y experimentará cien fracasos. El mismo relatará, ante un embobado auditorio en Stanford, que debía recorrer a pie diez kilómetros todos los domingos para poder comer gratis en un templo budista. Pero "lo que no te mata te fortalece" citó en alguna oportunidad nuestra Cecilia Bolocco.

Cuando Sennett fue a conocer a estos nuevos prometeos capitalistas, en Silicon Valley de principios de los años noventa, conoció a los programadores de software, ebrios de entusiasmo con las posibilidades de la tecnología y con las perspectivas de enriquecimiento inmediato. Dormían en sus oficinas y todo en ello era inestabilidad. Pero parecían felices, hasta que estalló la burbuja del puntocom. Vinieron las quiebras, la huida de capitales, el cansancio ante las eternas nuevas ideas, el traslado de la novedad de la biotecnología a Boston. Con el horror que estos profesionales de primer nivel habían envejecido; tenían familia, hipotecas que pagar y matrículas que financiar. La ansiedad y el temor, viejos compañeros de la condición humana, los volvían a acicatear como en 1850. Estrés que desgasta y deprime; alcoholismo, drogadicción, divorcios y mala salud son probables consecuencias.

La empresa, simple conjunto de capitales manejados por diestras manos para ganar la mayor utilidad en el menor tiempo posible, empezó a vivir zozobras. Por cierto los trabajadores vivían la precarización del empleo. Sus compañeros de trabajo más bien parecían competidores. El empresario ya no se sabe bien quién es. El profesional hábil, particularmente el informático, el creativo de publicidad, el consultor, el agente de bolsa, se cambiarán de empleo apenas vea una mejor oportunidad. Los directivos, que entran y salen, no tienen mayor compromiso con la empresa, no conocen sus problemas ni saben de la calidad de sus empleados, por lo que no tiene mucho sentido esforzarse.

Es decir, al dejar de ser la empresa una comunidad de personas, red de confianza, reciprocidad y cooperación que dan sentido y pertenencia a sus miembros, surgen tres déficits sociales radicales: "baja lealtad institucional, la disminución de la confianza informal entre los trabajadores y el debilitamiento del conocimiento institucional".

Parece obvio, pero bueno es reflexionar un minuto siquiera. ¿Quién sentirá algún tipo de lealtad por una organización que le dice que tiene que arreglárselas solo y que al primer inconveniente será despedido, desconectado, abandonado? Suena bonito eso de que todo empleado debe comportarse como un agresivo empresario, pero cuando los tiempos se ponen difíciles ¿Por qué el proveedor, el subcontratista o el empleado deberán ser leales con la empresa en problemas? Moral convencional al revés: "Así como me trataste cuando estuve en problemas, así te trataré yo cuando te llegue tu turno". Huelgas salvajes en medio de una crisis económica, pues ¿qué carajos me importa a mí la empresa?

Un segundo déficit social dice relación con la confianza. Es obvio que podemos sentir confianza en el otro cuando lo conocemos, especialmente en momentos difíciles. Sabemos lo que vale su palabra. Hemos visto si dice lo que realmente piensa y actúa como dice que lo hace. Sabemos de sus conocimientos y habilidades. Lo hemos visto en sus buenos y en sus malos días. Tenemos noción exacta de su carácter. Ello requiere de tiempo y de estabilidad en la relación laboral. Es justamente en contra de esto que atenta una alta rotación del personal. (Sennett, 2006, pp.62).

El tercer déficit social atañe al debilitamiento del conocimiento institucional. En efecto, el personal de una empresa va acumulando toda clase de información, conocimiento y sabiduría práctica conforme pasan los años. Ese personal sabe qué debe hacer en cada ocasión, incluso cuando las reglas generales deben ser reemplazadas por las excepciones. Es ese personal que conoce de memoria la empresa, proveedores, clientes y directores, sabiendo cómo realmente funciona, más allá del manual de procedimientos o la legalidad institucional. Normalmente esa gente se encuentra en los puestos más bajos de la jerarquía. Son los encargados de taller, la secretaria ejecutiva, el jefe administrativo o la enfermera del hospital. Sin embargo, son estas las personas que los nuevos capitalistas despiden en primer lugar y, con ello, la empresa pierde y mucho (Sennett, 2006, pp.64).

Una apostilla final de parte de un teólogo

Lo cierto es que esta crítica de la empresa contemporánea, la de la nueva economía, nos recuerda verdades esenciales. Las que un teólogo que observa la economía y nos recuerda que no todo es ganancia en la vida. "La ganancia es útil si, como medio, se orienta a un fin que le dé un sentido, tanto en el modo de adquirirla como de utilizarla. El objetivo exclusivo del beneficio, cuando es obtenido mal y sin el bien común como fin último, corre el riesgo de destruir riqueza y crear pobreza". (Caritas in Veritate, nº 21)

Lo que Sennett observa es la necesidad de ver en la empresa una comunidad de personas unidas por algo más que el rédito inmediato. Eso reclama una síntesis humanista de lo que la ciencia económica ha aprendido en estos últimos veinte años, tras 1989. De hecho, olvidar este componente humano de la empresa, no sólo afecta la cohesión social, la calidad de nuestras democracias, sino que produce además un "impacto negativo en el plano económico por el progresivo desgaste del «capital social», es decir, del conjunto de relaciones de confianza, fiabilidad y respeto de las normas, que son indispensables en toda convivencia civil" (Caritas in Veritate, nº 32) Por ello debemos apostar a una "convergencia entre ciencia económica y valoración moral. Los costes humanos son siempre también costes económicos y las disfunciones económicas comportan igualmente costes humanos" (Caritas in Veritate, nº 32). La lógica económica del capitalismo es la del intercambio, dar para obtener, buscando alcanzar el beneficio recíproco y el lucro. La lógica de la política, cuando se traduce en una ley social por ejemplo, supone el dar por deber buscando así la justicia y la cohesión social. Mas la lógica de la comunidad, es la del dar por solidaridad, gratuidad, fraternidad o comunión. Una buena sociedad supone estas tres lógicas y tres actores: el mercado, el Estado y la sociedad civil. Junto a las tradicionales empresas privadas y las empresas públicas, deben existir organizaciones productivas que persiguen fines mutualistas y sociales. Una civilización y democratización de la economía.

Benedicto XVI observa con preocupación algunas tendencias presentes en la reforma de las empresas. Así sostiene que "Uno de los mayores riesgos es sin duda que la empresa responda casi exclusivamente a las expectativas de los inversores en detrimento de su dimensión social. Debido a su continuo crecimiento y a la necesidad de mayores capitales, cada vez son menos las empresas que dependen de un único empresario estable que se sienta responsable a largo plazo, y no sólo por poco tiempo, de la vida y los resultados de su empresa, y cada vez son menos las empresas que dependen de un único territorio. Además, la llamada deslocalización de la actividad productiva puede atenuar en el empresario el sentido de responsabilidad respecto a los interesados, como los trabajadores, los proveedores, los consumidores, así como al medio ambiente y a la sociedad más amplia que lo rodea, en favor de los accionistas, que no están sujetos a un espacio concreto y gozan por tanto de una extraordinaria movilidad" (Caritas in Veritate, nº 40). En efecto, sabido es que las empresas tienen una responsabilidad social. Según ella la gestión no sólo debe velar por los intereses de los propietarios sino también de todos aquellos que

hacen posible la empresa: trabajadores, clientes, proveedores, consumidores, habitantes de la comunidad de referencia.

Richard Sennett analiza críticamente esta nueva economía y estas empresas de inestabilidad. Sin embargo, reconoce que aún la inmensa mayoría de las economías de mercado son gobernadas por empresas públicas, familiares o privadas de mucha mayor cohesión interna. Aún más, le hace ver a los investigadores norteamericanos que no deben confundir Norteamérica con modernidad. Pues hay una vía china al crecimiento que es más poderosa. En algo que aprobaría Albert, señala que "La economía de la Unión Europea es más vasta que la norteamericana y, en algunos aspectos, más eficiente, incluso en sus nuevos Estados miembros, una vez más sin imitar a los Estados Unidos". (Sennett, 2006, pp. 15) En particular recuerda los éxitos sociales y económicas del Norte de Europa, con estabilidad relativa en su crecimiento, distribución equitativa de la riqueza y una calidad de vida superior a la de Estados Unidos y Gran Bretaña (Sennett, 2006, pp. 21)

En suma, digámoslo de nuevo, hay muchas vías a la economía de empresa y es bueno tenerlo en cuenta a la hora de decidir qué tipo de capitalismo en democracia queremos vivir.

(1) Abogado, Cientista Político.

(2) Sennett; Richard; La cultura del nuevo capitalismo; Editorial Anagrama, Barcelona, España, 2006.