

Las élites móviles (expatriados) en compañías multinacionales

Perspectivas psicológicas y sociológicas de un fenómeno creciente

POR MAXIMILIANO GIL

Licenciado en Relaciones del Trabajo, magíster en Ciencias Sociales del Trabajo y doctorando en Ciencias Sociales (UBA). Actualmente es consultor en temas de movilidad global. Trabajó como profesional de recursos humanos para empresas multinacionales en la Argentina y el Reino Unido. Residió más de veinte años en distintos países y actualmente investiga las migraciones internacionales de cuadros jerárquicos de élite (expatriados) en compañías multinacionales, dentro de un contexto de globalización laboral. Pretende dar cuenta de sus historias de vida como migrantes dentro de las nuevas formas de trabajo de los “sin frontera”.

NADA ES LO QUE ERA

“El mundo es como un libro, y aquellos que no viajan, leen una sola página” decía San Agustín¹ en el siglo V, en referencia a la virtud humana del conocimiento y sus implicancias. Incluso hoy, para la “generación global” de Beckett, los viajes y el conocimiento de *modus vivendi* de otros lugares se torna uno de los gustos más comunes en ciertos sectores de la sociedad.

Sin embargo, las élites móviles, no sólo deciden trasladarse hacia otros centros o “ciudades globales” *motu proprio*, sino que lo hacen por un deber consensuado con su empleador. Son los expatriados.

Estamos frente a una élite compuesta de cuadros gerenciales y profesionales que poseen “competencias internacionales” (Godelier, 2005) entre las que se encuentran los pasaportes internacionales, la fluidez en idiomas, altas certificaciones educativas incluso muchos con doble titulación. Conocen el mundo y a priori saben que sus roles pueden requerir de ellos en otras geografías. Es decir, estos profesionales tienen un marcado sentido de la individualidad y no de colectividad dentro del espacio laboral y de carrera. Ya en 1932 Berle y Means destacaban la divergencia de intereses entre los que detentan la posesión del capital y aquellos que fueron asignados para con- ▶



MARTIN SCHIAPPACASSE

- ▶ trolar dentro de las organizaciones (Berle y Means, 1932).

El estudio y la investigación sobre el fenómeno de las migraciones internacionales de trabajadores que se desempeñan en compañías multinacionales, es relativamente reciente -de cuarenta o cincuenta años aproximadamente-, pero que ha cobrado relevancia desde la década de 1990 en adelante. En primer lugar, debido a la expansión (en número) de este tipo de compañías en aquellos mercados promisorios en los cuales buscan desarrollar sus actividades, y en segundo lugar, muchas de ellas buscan tener presencia mundial o global.

Es decir, un incremento de la inversión extranjera y un aumento en el volumen de las operaciones parecen haber sido las principales causas para el arribo (o envío) de grupos de profesionales al exterior, siendo la mayoría de ellos trabajadores de cuello blanco² (Peixoto, 2001).

Este fenómeno actual presenta discusiones y comparte intereses en distintos campos de las ciencias sociales. Entre éstos, podemos mencionar la sociología de las migraciones internacionales, sociología de las élites, geografía económica, e incluso a la sociología del *management* y la sociología del trabajo aunque dicha enumeración no es taxativa o excluyente de otras disciplinas.

Es conveniente aclarar que este tipo de movimiento de población no constituye un *brain drain*³ en sentido lato de este fenómeno, aunque a priori pueda ser confundido con este concepto. La particularidad que reviste este fenómeno radica en que el *locus* se modifica para la

vida del trabajador -y su familia-, pero mantiene la relación de subordinación con el mismo empleador que tiene presencia en distintas geografías. Ciertamente para un determinado país, hay una pérdida de capital intelectual "temporal" ya que ese trabajador emigra para desarrollar su carrera profesional. Bajo este punto de vista, hay una pérdida de inversión en formación de ese trabajador si permaneciera en otro país, pero que si retornara habrá aumentado aún más la formación originalmente invertida y también obtendrá un beneficio para su futura carrera laboral en el país, con la experiencia adquirida en el exterior. A este capital, Peggy Levitt lo denomina *social remittances* (Levitt, 2001). Es decir, este tipo de migrantes retornados entraría en una de las categorías que realiza Cerase en la década del setenta como aquella que "tras alcanzar sus objetivos, llenos de ideas y de empuje son capaces de introducir innovaciones en su país natal (Cerese, 1974).

En la Argentina, este fenómeno es reciente porque los movimientos de población nativa (de salida) han tomado mayor relevancia académica desde la última intensificación emigratoria de argentinos nativos durante la crisis de la convertibilidad (2001-2005). Sobre este tema, los trabajos de Novick, Luchilo, Calvelo y Aruj profundizan sobre la temática emigratoria entre los cuales estaban incluidos trabajadores profesionales aunque no de manera específica. Por lo tanto, en nuestro país no se han desarrollado muchos trabajos de investigación

**ESTAMOS FRENTE A UNA ÉLITE
COMPUESTA DE CUADROS GERENCIALES
Y PROFESIONALES QUE POSEEN
"COMPETENCIAS INTERNACIONALES"
ENTRE LAS QUE SE ENCUENTRAN LOS
PASAPORTES INTERNACIONALES,
LA FLUIDEZ EN IDIOMAS, ALTAS
CERTIFICACIONES EDUCATIVAS INCLUSO
MUCHOS CON DOBLE TITULACIÓN.**

sobre este fenómeno peculiar. En particular el de Luci, genera inquietudes para investigarlo (Luci, 2014). Sin embargo, a nivel global, según Millar y Salt, los trabajos de investigación sobre roles y tipos de movilidad de sus profesionales que involucran a las corporaciones transnacionales no fueron tomados en serio hasta la década de 1980 (Millar y Salt, 2008).

Al ser un fenómeno reciente que ha despertado la inquietud académica, considero que merece un esfuerzo para realizar investigaciones sobre esta temática que puedan brindar aportes a las disciplinas o campos que tengan incumbencia. De especial interés a la sociología del trabajo, de las migraciones y de las élites ya que son los "las compañías transnacionales quienes usualmente lideran este proceso detrás de la migración de los altamente calificados, para quienes especiales condiciones son generadas" (Millar y Salt, 2008).

Peixoto complementa lo anterior diciendo que estos cuadros gerenciales y profesionales altamente capacitados se ven menos sujetos que otro tipo de migrantes a la clásica dicotomía de factores *pull & push* que son los que rinden cuenta de las migraciones económicas clásicas vistas desde el enfoque del *rational choice* (Peixoto, 2001).

Pensar al trabajo en estas multinacionales reduciéndose a una geografía particular ya no pertenece a la cultura de estas organizaciones. Como se verá, los trabajadores deben estar dispuestos a brindarse mundialmente en estas "autopistas de talentos" en las cuales la inmediatez y predisposición al cambio de lugar de trabajo se convierte en *conditio sine qua non* para el desarrollo de carrera de estos profesionales. Por otra parte, parafraseando a Millar y Salt, cada industria podrá tener una constelación distinta (estrategia) al momento de administrar la circulación o movilidad del talento, ya que se ha convertido en un elemento clave en la globalización de las corporaciones (Millar y Salt; 2008). Es decir, que la creciente internacionalización de la actividad económica, implica la emergencia de una nueva "división espacial del trabajo" (Castells, 1996).

Esta fuerza de trabajo cuenta con algo más que el alquiler de sus brazos aplicados a la materia prima para obtener un producto final: el conocimiento y competencias específicas (escasas) de estos profesionales los colocarían en niveles proporcionados de fuerza ante un posible conflicto de intereses, y un eventual reemplazo de éstos. En un artículo publicado en *The Economist*⁴, según un estudio realizado en las industrias financieras, de consultoría y profesiones legales, la posesión más preciada en tiempos de incertidumbre no es el conocimiento, sino la confianza en uno mismo. Pertenecer a ese mundo, sugiere que el dominio estaría dado por una "élite de autoconfianza" y no por una "élite cognitiva". Así también escribió Wright Mills en 1957, en su obra *La* ▶

**UN INCREMENTO DE LA INVERSIÓN
EXTRANJERA Y UN AUMENTO EN EL
VOLUMEN DE LAS OPERACIONES
PARECEN HABER SIDO LAS PRINCIPALES
CAUSAS PARA EL ARRIBO (O ENVÍO)
DE GRUPOS DE PROFESIONALES
AL EXTERIOR, SIENDO LA MAYORÍA
DE ELLOS TRABAJADORES
DE CUELLO BLANCO.**

- ▶ *élite del poder*, cuando basándose en un estudio de *Harvard Business Review* de 1954 publicado por la revista *Fortune*, describía que el "carácter", según han observado los comentaristas de esta revista, es más importante que la habilidad técnica para hacer un directivo (Wright Mills, 1957).

Cuando estas organizaciones multinacionales seleccionan sus cuadros gerenciales y profesionales, saben que dentro de las competencias que poseen, la movilidad internacional es en muchos casos naturalizada.

Este fenómeno posee dos caras en constante tensión. Una laboral y profesional y otra personal. La comprensión de las características de estas "caras" en las élites móviles pueden aportar a la sociología del management y la psicología del trabajo, las experiencias de como son vividas por estos profesionales las transferencias geográficas.

Una primera pregunta se cierne sobre las motivaciones y expectativas de la partida. Los motivos de la decisión de migrar como los significados que éstos aprehendían del proceso.

ENTRE LA MELANCOLÍA Y LA ANSIEDAD

Rara vez la vida de un expatriado queda supeditada a un solo destino. Como regla general, aquel que se ha expatriado una vez -teniendo un lugar de origen de esa transferencia- es retornado y probablemente pueda seguir desempeñándose más tarde en otro lugar. En algunos trabajos clásicos, el retorno no siempre fue aquel que se añora cuando uno emigra. Tal es el caso de *Human migration and the marginal man* de Ezra Park. Para este autor, el hombre marginal es aquel a quien el destino ha condenado a vivir en dos sociedades y en dos culturas no sólo diferentes, sino antagonistas. Su mente es el crisol en el que se puede decir que dos culturas diferentes y refractarias, en su totalidad o en parte, se funden (Park; 1928).

En este sentido, la reintegración de estas élites móviles es una pregunta que necesita respuesta. No ya desde una elección, sino desde la comprensión del retorno mismo sabiendo que parte de la historia de estos migrantes quedó "inmóvil" en sus lugares de origen. Comprender ese "vacío" se hace necesario, para saber si han podido retomar el corte que efectuaron cuando dejaron sus lugares. Se trata de comprender una melancolía del pasado dentro de una ansiedad del presente y futuro que hoy los contiene. ¿Qué pasó con todo aquello que dejé atrás? ¿Por qué mis lugares ya no son los mismos? ¿Qué le sucedió a mi gente en mi ausencia? ¿Por qué no todo está como lo dejé? Para aquellos que emprenden una aventura migratoria, sea de llegada (retorno) o de partida, el *Síndrome Ezeiza* revela signos y deja improntas en la profundidad de cada uno de los viajeros.

PENSAR AL TRABAJO EN ESTAS MULTINACIONALES REDUCIÉNDOSE A UNA GEOGRAFÍA PARTICULAR YA NO PERTENECE A LA CULTURA DE ESTAS ORGANIZACIONES. LOS TRABAJADORES DEBEN ESTAR DISPUESTOS A BRINDARSE MUNDIALMENTE EN ESTAS "AUTOPISTAS DE TALENTOS" EN LAS CUALES LA INMEDIATEZ Y PREDISPOSICIÓN AL CAMBIO DE LUGAR DE TRABAJO SE CONVIERTE EN CONDITIO SINE QUA NON PARA EL DESARROLLO DE CARRERA.

CADA VEZ MÁS PROFESIONES Y TRABAJADORES SE ENCUENTRAN DES-LOCALIZADOS. EL AUMENTO DE INVERSIÓN POR PARTE DE COMPAÑÍAS MULTINACIONALES EN GEOGRAFÍAS MÁS PRÓSPERAS HARÁ QUE TRABAJADORES PROFESIONALES CLAVE NATURALICEN EL HOT DESKING INTERNACIONAL COMO UNA NUEVA FORMA DE TRABAJO.

Se trata entonces de indagar y responder preguntas acerca de las vidas de estos “trabajadores-migrantes” con una esencia personal, sensible, pero inserta en el ámbito laboral. O al menos desde un lugar del cual es derivado por decisiones tomadas dentro de éste. Las repercusiones o consecuencias de estas decisiones serán el camino que interesa recorrer, a veces adherido a carga emocional propia de este tipo de experiencias.

Esta sería una segunda pregunta centrada en los aspectos sensibles, emocionales y de percepción de estas élites migrantes con sus contextos geográficos cambiantes. Por ende, se tiene una pregunta acerca del proceso anterior a la migración y uno posterior que puede dar cuenta de la integración que pudo o no haber percibido cada caso en la sociedad anfitriona, como la reintegración al lugar de origen una vez retornado.

Los conceptos de Park, que posteriormente complementó y amplió su colega Everett Stonequist, fueron pensados y escritos en un contexto donde no existía la internacionalización que impera hoy. Esta creciente globalización que borrona los límites nacionales, junto a las mayores facilidades para “trasladarse” por medio de fantasías persuasivas de Internet, acelera procesos migratorios por parte de ciertos sectores. La “generación global” de Beck reemplaza la idea de generaciones cerradas en términos nacionales por ser esta última obsoleta. O como señala este mismo autor, “las distancias se acortan, pero no en el sentido estrictamente cuantitativo, sino en su dimensión social, es decir la distancia geográfica ya no significa necesariamente distancia social” (Beck, 2008). Hay cada vez más grupos que no viven en un país o en otro, sino en varios países a la vez. Sin embargo, estos grupos pueden sufrir las consecuencias psicológicas que plantea Stonequist cuando carecen de raíces firmes con cuales se identifican o han sido invadidas y mediadas por otras culturas.

PALABRAS FINALES

El estudio de élites móviles es incipiente pero creciente. El incremento de “transnacionalización” derriba barreras nacionales para la circulación de capital y conocimiento. Cada vez más profesiones y trabajadores se encuentran des-localizados. El aumento de inversión por parte de compañías multinacionales en geografías más prósperas hará que trabajadores profesionales claves naturalicen el *hot desking*⁵ internacional como una nueva forma de trabajo. La expansión de este fenómeno hace necesario el estudio de estas trayectorias laborales y personales que puedan aportar a la sociología un mundo de trabajo distinto, donde las estructuras otrora firmes en muchos roles carecen de fundamento. En un “mercado sin fronteras”, se requiere de una élite todo terreno capaz de adaptarse a estos “tiempos líquidos”. •

Notas

1 San Agustín o Aurelio Agustín de Hipona (354-430).

2 El término White collar/blue collar es bien conocido en el argot del management empresario internacional para identificar el tipo de trabajador. White collar o cuello blanco para aquellos trabajadores de oficina que se desempeñan tanto en la administración básica o en los distintos niveles gerenciales. Blue collar o cuello azul, para aquellos trabajadores que se desempeñan en tareas de ejecución manual generalmente asociado a la producción y puestos operativos (depósito, mantenimiento, vigilancia, operaciones, logística, etcétera).

3 Brain drain o “fuga de cerebros” fue un concepto acuñado después de la Segunda Guerra Mundial por los británicos pero que luego fue generalizado. Para mayor información, puede consultarse la obra de Luchilo Lucas, Más allá de la fuga de cerebros, Ed. Eudeba, 2011.

4 Este artículo detalla los estudios de Lauren Rivera de la Universidad del Noroeste Kellogg bajo el nombre Pedigree: How Elite Students Get Elite Jobs, en The Economist, 16-5-2015.

5 El término anglosajón es utilizado en las actuales organizaciones para definir aquellas diagramaciones espaciales sin localización física precisa de cada trabajador donde la movilidad de éstos es la condición indispensable.

Referencias bibliográficas

- Beck, U. y E. Beck-Gernsheim (2008). Generación Global. Madrid, Paidós.
- Berle, A. y G. Means (1932). The Modern Corporation and Private Property. Nueva York, Brace and World.
- Castells, M. (1996). The rise of the network society. Oxford, Blackwell Publishers.
- Cerese, F. (1974). “Migration and Social Change: Expectations and Reality. A case study of return migration from the United States to Italy”, en International Migration Review, N° 8, p. 245-262.
- Godelier, E. (2005). “Les élites managériales entre logiques nationales endogènes et globalisation exogènes”, en Entreprises et histoire 41, p. 6-14.
- Levitt, P. (2001). Transnational Villagers. Berkeley, University of California.
- Luci, F. (2014). “La internacional de los managers” en Revista A Contracorriente, Vol. 11, N° 2. Disponible en: www.ncsu.edu/acontracorriente.
- Millar, J. y J. Salt (2008). “Portfolios of mobility: the movement of expertise in transnational corporations in two sectors-aerospace and extractive industries”, en Global Network 8, Blackwell Publishing Ltd. & Global Network Partnership, Londres.
- Park, R. (1928). “Human migration and the marginal man”, en American Journal of Sociology, University Chicago Press.
- Peixoto, J. (2001). “The International Mobility of Highly Skilled Workers in Transnational Corporations: The Macro and Micro Factors of the Organizational Migration of Cadres”, International Migration Review, Vol. 35, N° 4, Wiley Blackwell.
- Wright Mills, C. (1957). La élite del poder. México, Fondo de Cultura Económica.