

Globalización, género y masculinidades

*Las corporaciones
transnacionales
y la producción
de productores*

JOSÉ OLAVARRÍA

La extensión y profundización de la globalización afectan no solo la economía y la política, sino también la vida cotidiana de las personas. Las corporaciones transnacionales son actores fundamentales del mundo globalizado, que organizan y definen territorios y poblaciones y que también estructuran las subjetividades y los cuerpos de quienes trabajan en ellas: producen a los productores. Partiendo del estudio del caso de Chile, el artículo analiza la lógica de reclutamiento de personal para la gerencia de las grandes empresas y cómo estas definen nuevas masculinidades, estilos propios de vinculaciones de pareja y nuevas relaciones de género.

■ **Presentación**

En las últimas décadas asistimos a un proceso de globalización irreversible y creciente que ha generado cambios profundos en la economía y la cultura. Desde los años 60, este proceso se ha ido expandiendo con la descolonización de África y la desaparición, en América Latina y el Caribe, de los últimos territorios controlados por los imperios. En Europa, el proceso se profundizó con la caída del Muro de Berlín, el fin de la Guerra Fría y de las barreras impuestas por el mundo socialista al mercado capitalista, la consolidación de la Unión Europea y su expansión a la zona de influencia de la ex-Unión Soviética.

José Olavarría: doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA), actualmente es investigador del Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (Cedem) de Chile. Ha escrito libros y artículos sobre temas de género y hombres, masculinidades, trabajo y paternidades; violencia, salud, sexualidades, salud sexual y reproductiva, VIH/sida e ITS; adolescentes y educación; transversalización del género en políticas públicas.

Palabras claves: globalización, género, corporaciones transnacionales, Chile.

En nuestra región, el proceso de globalización se ha acentuado a partir de la crisis del Estado de Bienestar de los años 80, el peso creciente de la deuda externa, las políticas de ajuste económico y la apertura a los mercados internacionales; y, más recientemente, con los tratados internacionales de libre comercio, las privatizaciones y la transnacionalización de importantes sectores de la economía, la expansión del comercio internacional y la consolidación de un mercado global, así como la creación de una institucionalidad regional, especialmente en América del Sur.

La globalización –como señalan, entre otros autores, Ulrich Beck, Michael Hardt, Antonio Negri y Boaventura de Sousa Santos– inserta a los países y a sus habitantes en procesos culturales que son profundamente contradictorios. Por un lado, la globalización crea nuevos vínculos y espacios sociales transnacionales, afirma derechos universales, como los derechos humanos, y los amplía a poblaciones históricamente desprotegidas, reconociéndolos también como seres humanos; revaloriza, asimismo, culturas locales, y pone en un primer plano terceras culturas. «Un poco de esto, otro poco de eso, tal es la manera como las cosas llegan al mundo», escribe Beck citando a Salman Rushdie¹. Por otro lado, la globalización ha hecho que –junto con el mercado global, los circuitos globales de producción y el reconocimiento de derechos universales y de la diversidad cultural– surja un nuevo orden, también global, una lógica y una estructura de dominio nuevas². Estos procesos propios de la globalización están en constante conflicto.

Estas contradicciones se constatan en el ámbito de la cultura, donde se observan flujos entre universalismo y particularismo, ligaduras y fragmentaciones, centralización y descentralización, conflicto y conciliación. Una de las paradojas de la globalización es, por ejemplo, el renacimiento de lo local no tradicional (la «translocalización» global de las particularidades locales). Según Beck³, esto implica el fin de una premisa esencial del orden propio del siglo xx, de la llamada «primera Modernidad»: la idea de vivir y actuar en los espacios cerrados y recíprocamente delimitados de los Estados nacionales y de sus respectivas sociedades nacionales. La globalización implica una perceptible pérdida de fronteras en el quehacer cotidiano de la economía, la información, la ecología, la técnica, los conflictos transculturales y la sociedad civil, que modifica la vida y fuerza a adaptarse y a responder a esta nueva realidad.

1. U. Beck: *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Paidós, Barcelona, 1998, p. 42.

2. M. Hardt y A. Negri: *Imperio*, Paidós, Buenos Aires, 2002, p. 11.

3. U. Beck: *¿Qué es la globalización?*, cit., p. 42.

El dinero, las tecnologías, las mercancías, las informaciones... todo traspasa las fronteras, como si no existieran. Así entendida, la globalización significa el fin del compartimento y la inmersión en formas de vidas transnacionales, a menudo no queridas y generalmente incomprendidas.

Las evidencias de que las fronteras son constantemente traspasadas y que se diluyen fortalecen la hipótesis, planteada ya desde hace un tiempo, de que la soberanía ha adquirido una nueva forma, definida por una serie de organismos nacionales y supranacionales y por corporaciones transnacionales unidas por una única lógica de dominio. Esta nueva forma global de soberanía se caracteriza principalmente por la falta de fronteras: no tiene límites. Implica un régimen que gobierna todo el «mundo civilizado». Ninguna frontera territorial limita su reino. Pero no se presenta como un régimen histórico que se origina mediante la conquista, sino como un orden que efectivamente suspende la historia. Su dominio opera en todos los registros del orden social y penetra las profundidades del mundo social. No solo gobierna un territorio y a una población, también el mundo mismo que habita⁴.

El siguiente artículo analiza, en primer lugar, algunos rasgos notables de la globalización, desde la nueva cultura del riesgo a las nuevas subjetividades. Luego se pasa al análisis de las corporaciones transnacionales, actores fundamentales del mundo globalizado, que organizan y definen territorios y poblaciones y que también estructuran las subjetividades y los cuerpos de quienes trabajan en ellas. Partiendo del estudio del caso de Chile, se analiza la lógica de reclutamiento de personal para la gerencia de las compañías transnacionales, las formas de vida que esta lógica define y cómo todo esto impacta en las relaciones de género.

■ El mundo globalizado

Globalización y riesgo. El riesgo y la cultura del riesgo son consustanciales a la globalización. En el mundo globalizado, el riesgo adquiere un nuevo carácter ya que algunas de las condiciones clásicas de su cálculo y procesamiento institucional comienzan a fallar. Con el término «sociedad del riesgo» se define una sociedad que no solo abandona las formas de vida tradicionales, sino que también se muestra descontenta con las consecuencias indirectas del éxito de la modernización: inseguridad de las biografías y peligros apenas imaginables que nos afectan a todos y contra los que nadie ya puede asegurarnos.

4. M. Hardt y A. Negri: ob. cit., p. 11.

El riesgo tiene la fuerza destructiva de la guerra, señala Beck:

El lenguaje del riesgo es contagioso y transforma las formas de desigualdad social: mientras la miseria es jerárquica, el nuevo riesgo es democrático, afecta también a ricos y poderosos y su sacudida se percibe en todos los ámbitos (...) Somos miembros de una comunidad de peligro mundial. Los peligros ya no son una cuestión interna de cada país ni un país puede combatirlos solo.⁵

La categoría del riesgo lo engulle todo y lo transforma todo. Obedece a la ley del todo o nada. Cuando un grupo representa un riesgo, desaparecen las propiedades que lo caracterizan y pasa a ser definido por este riesgo; se lo deja fuera del juego, se lo amenaza con la exclusión. Las distinciones clásicas se disuelven en función de la variable riesgo; las codificaciones binarias (permitido/prohibido, legal/ilegal, verdadero/falso, nosotros/los otros) pierden importancia. En el horizonte del riesgo no existen personas buenas o malas, sino personas que generan un mayor o menor riesgo. Todos implicamos un riesgo, mayor o menor, para los demás. La diferencia cualitativa –esto o lo otro– es reemplazada por la diferencia cuantitativa –mayor o menor–.⁶

El riesgo y la cultura del riesgo son consustanciales a la globalización. En el mundo globalizado, el riesgo adquiere un nuevo carácter ya que algunas de las condiciones clásicas de su cálculo y procesamiento institucional comienzan a fallar ■

El riesgo no es la catástrofe; es la anticipación de la catástrofe. Se lo puede suponer en todas partes y es el fundamento de la política de prevención. La anticipación obliga a la previsión, suponiendo que un peligro que aún no existe, existirá⁷. Cuanto menos pronosticable es el peligro, más peso ganan las variables culturales de la percepción del riesgo. La consecuencia es que la diferencia entre riesgo y percepción cultural de riesgo se desvanece. Un mismo riesgo resulta «real» de distintas maneras según la perspectiva de los distintos países y culturas (que también lo valoran de manera diferente). Cuando más se reduce el mundo con los avances de la globalización, más se acentúan estas contradictorias percepciones culturales como certezas excluyentes. El choque de las diferentes percepciones que las diversas culturas tienen de la «realidad del riesgo» es un problema fundamental del siglo XXI⁸.

5. Ulrich Beck: *La sociedad del riesgo mundial. En busca de la seguridad perdida*, Paidós, Barcelona, 2008.

6. *Ibíd.*, pp. 255-256.

7. *Ibíd.*, p. 256.

8. *Ibíd.*, p. 30.

La globalización de la biografía: la construcción de la subjetividad. La globalización transversaliza no solo a la economía y al comercio, sino también al conjunto de la sociedad y la cultura, en todos los ámbitos de la vida. La vida

La globalización transversaliza no solo a la economía y al comercio, sino también al conjunto de la sociedad y la cultura, en todos los ámbitos de la vida. La vida privada también está globalizada ■

privada también está globalizada. La globalización de la biografía de las personas significa que los contrastes y las contradicciones del mundo tienen lugar no solo afuera, sino también en el centro de la propia vida, en la subjetividad y las identidades, en el cuerpo y su interpretación, en los matrimonios y familias, en el trabajo, en el círculo de amigos:

Sin que nadie se haya dado cuenta, ni lo haya buscado, cada vez es más cierta la máxima de que todos nosotros vivimos glocalmente. Lo global en lo local. Lo global no acecha ni amenaza, como un gran todo que está ahí afuera; anida y se agita en el espacio de la propia vida: la propia vida es el lugar de lo glocal.⁹

En este marco, la vida ya no está ligada a un lugar, no es más una vida sentada y sedentaria. Es una vida de viaje (en el sentido directo y figurado); una vida nómada, una vida en coche, avión, tren o al teléfono, en Internet; una vida apoyada y marcada por los medios de comunicación, una vida transnacional. Las tecnologías son medios que permiten franquear el tiempo y el espacio; anulan las distancias, crean proximidades en la distancia y distancia en la proximidad –o ausencias *in situ*–. Pero plurilocalidad no significa ni emancipación ni no emancipación, ni anomia ni no anomia, ni una visión cosmopolita automática ni un nuevo fundamentalismo, sino algo completamente nuevo, sobre lo cual uno puede demostrarse curioso con el fin de descifrar su mundo.

La naturaleza política de los cuerpos: el biopoder. Los procesos de globalización también implican reconocer la naturaleza política de los cuerpos: la biopolítica. El biopoder es la forma de poder que regula la vida social desde el interior, desde el cuerpo –mecanismos inconscientes, pulsiones, subjetividades, identidades–, siguiéndolo, interpretándolo, absorbiéndolo y rearticulándolo. El biopoder se refiere entonces a una situación en la que lo que está directamente en juego es la producción y la reproducción de la vida misma¹⁰.

9. U. Beck: *¿Qué es la globalización?*, cit., p. 111.

10. M. Hardt y A. Negri: ob. cit., p. 36.

Las corporaciones transnacionales, en muchos sentidos, construyen la malla de la esfera biopolítica. Son un factor muy importante en la estructuración y articulación de territorios y poblaciones: distribuyen la fuerza laboral en los mercados, asignan funcionalmente los recursos y organizan jerárquicamente a los diversos sectores de la producción mundial. El complejo aparato que selecciona las inversiones y dirige las maniobras financieras y monetarias determina la nueva geografía del mercado mundial; o, dicho de otro modo, la nueva estructura biopolítica del mundo¹¹.

Pero las corporaciones transnacionales no solo estructuran y articulan territorios y poblaciones; también estructuran las subjetividades y los cuerpos. Subjetividades y cuerpos que son, a su vez, agentes dentro del contexto político: producen necesidades y relaciones sociales, lo que equivale a decir que producen productores. Subjetividades que interactúan con la producción de lenguaje, la comunicación y lo simbólico, desarrollados a su vez por las industrias de las comunicaciones¹². La acción de las corporaciones transnacionales apunta a reinterpretar las propias biografías, asignar sentido a la historia desde las subjetividades de los sujetos en función de los procesos y lugares en los que esta está situada, dentro del orden jerárquico que impone.

■ Chile: los procesos de globalización en el sector privado transnacional¹³

La economía chilena se ha globalizado, especialmente en las últimas dos décadas. Si se observa por ejemplo el sector financiero –banca, seguros, etc.–, se constata una importante transformación. De un servicio elitario (focalizado en empresas y cuentacorrentistas seleccionados), se ha masificado como nunca

11. *Ibíd.*, p. 43.

12. *Ibíd.*, p. 43.

13. La información para este artículo forma parte del estudio «Transnational Masculinities» que dirige Raewyn Connell. Se trata de una iniciativa cooperativa integrada por un conjunto de estudios sobre las elites masculinas de diferentes países, cuyo foco son los hombres orientados o involucrados en el sistema económico-político global. Cada estudio nacional funciona como un proyecto autónomo conducido por un equipo cooperativo internacional. En el caso de Chile, se trata del primer estudio internacional sobre las elites masculinas. Fue realizado a partir de entrevistas en profundidad a tomadores de decisiones tanto del mundo corporativo como del sector público. El proyecto analiza, tanto desde la vida privada (familia y sexualidad) como desde el trabajo, los patrones de conexión internacional del Estado y las corporaciones, con énfasis en la interacción entre globalización y género. El trabajo de campo se llevó a cabo entre diciembre de 2006 y mayo de 2007. En general, las personas entrevistadas residen en Santiago, pero muchos viajan constantemente a otros países de América Latina, EEUU, Europa y Asia. Se incluyó tanto a hombres como mujeres que toman decisiones en el sector privado y público, que están involucrados en empresas, instituciones o proyectos con conexiones internacionales, y que forman parte de la economía internacional; son ejecutivos y ejecutivas de nivel medio y superior, la gran mayoría de entre 30 y 45 años. La reflexión de este artículo informa y es parte del Proyecto Fondecyt 1080370.

antes, tanto en los productos que ofrece como en sus clientes. Basta tener documento de identidad para acceder a una cuenta.

Las adquisiciones y fusiones son pan de cada día y la concentración es un dato real. Las casas matrices se encuentran muchas veces en Europa, Estados Unidos o algún lugar de Asia, y las gerencias locales que dependen de ellas están conformadas por ejecutivos del mismo país o de otros países.

La masificación y la transnacionalización de la industria constituyen procesos que van juntos. El riesgo es un dato que se debe tener presente en cualquier estrategia de expansión y consolidación, así como la necesidad de contar con recursos tecnológicos que permitan disminuirlo y, si es posible, eliminarlo.

Al igual que lo observado en rubros como minería, combustibles, ingeniería, comercio regional, computación, telefonía y exportación agroindustrial, entre otros, el crecimiento y la reestructuración del sector han requerido y requieren de ejecutivos –tanto de nivel medio como superior– con competencias, conocimientos y actitudes que difieren significativamente de los de las generaciones anteriores.

La organización de las corporaciones y las condiciones en que trabajan los ejecutivos. Como se observa en Australia¹⁴ y se confirma en Chile, en cada escala sucesiva de la corporación aparece el mismo tipo de organización: unidades que maximizan el lucro y unidades que observan su desempeño. A continuación se señalan algunas características básicas:

a) Cada nivel de gerencia tiene que lograr sus objetivos como mejor lo estime, en un contexto de cierta libertad para sus decisiones, mayor o menor según el estilo de la corporación. Estas decisiones son observadas por el nivel superior, que evalúa el desempeño y la carrera de sus ejecutivos.

b) Cada trabajador es tratado como si estuviese orientado al mercado; se espera de él que maximice el lucro en las actividades en las que participa; si le va bien a la empresa, le va bien a él, y en eso se sostienen sus derechos. En este marco, cualquier instancia que limite la orientación al mercado y al lucro –sea esta institucional, legal o de los propios ejecutivos– es considerada un riesgo, una rigidez que debe flexibilizarse.

14. Raewyn Connell: «The Machine in the Tower Block: Finance Capital & Corporate Masculinities», Universidad de Sydney, febrero de 2008.

c) Las actividades principales están siempre asociadas al trabajo y la economía del dinero. El objetivo es alcanzar metas que incrementen los beneficios económicos de las corporaciones en las que trabajan, sea por mayor producción, nuevas líneas, diseños, mercados, marcas, nichos de negocios, creación o incorporación de tecnología.

d) Los actuales gerentes y niveles medios tienen conocimientos técnicos, pero no manejan necesariamente la tecnología de punta: no abundan en ellos los *Master in Business Administration* (MBA) ni los doctorados. Esta tecnología está en manos de niveles inferiores.

e) Los ejecutivos trabajan al menos diez horas diarias, además del tiempo de desplazamiento a su trabajo. En general, llevan trabajo a casa y muchas veces dedican a él los fines de semana, pese a que tratan de mantener esos días para sus hijos y su pareja.

f) En general, las compañías en las que trabajan tienen políticas de género y muchos de los entrevistados están a favor de ellas. Se observa, asimismo, un acuerdo en el principio de neutralidad de género en la organización. Se hace constante mención a la meritocracia, aunque algunas mujeres ejecutivas de nivel medio la ponen en duda y aseguran que, aunque más invisibilizada, persiste la discriminación. Y es que, pese a la meritocracia, los hombres dominan ampliamente los niveles superiores de la gerencia, por lo que cualquier cambio en este sentido puede/debe ser evaluado como un riesgo.

■ Subjetividades, cuerpos y género

Reclutamiento y permanencia en los niveles de gerencia media de las corporaciones. Se recluta preferentemente a varones provenientes de familias de sectores altos y medios-altos (ABC1). Los padres de los ejecutivos entrevistados son o han sido, en su gran mayoría, profesionales (ingenieros, médicos, abogados), terratenientes (pre-reforma agraria de los 60), corredores de propiedades e inmigrantes europeos (españoles, italianos). Muy pocos han nacido en el seno de familias obreras o de sectores medios-bajos. Prácticamente en todas las familias de origen, la división del trabajo entre el padre y la madre era clara y no conflictiva: los padres eran los proveedores principales, muchas veces únicos, y salían a trabajar fuera de la casa. Las madres eran, en general, amas de casa; solo algunas pocas eran profesoras o enfermeras, mujeres que ejercieron su profesión por un tiempo y luego se dedicaron a sus hijos.

Las personas reclutadas para la gerencia media de las corporaciones son, principalmente, hombres, la mayoría de entre 30 y 40 años, que han estudiado en colegios privados, en general colegios católicos reconocidos. Unos pocos lo hicieron en establecimientos públicos de prestigio.

La gran mayoría proviene de familias católicas con una vida religiosa activa. Su socialización, en la infancia y en la adolescencia, tendería a reforzar patrones de género que reproducen la división sexual del trabajo propia de la sociedad industrial del siglo pasado. De todos modos, esa religiosidad se diluye en la generación actual de ejecutivos: los menos se declaran católicos practicantes con participación en actividades de la Iglesia; otros pocos se siguen considerando católicos, aunque sin práctica regular; muchos se han alejado y tienen opiniones contrarias a la Iglesia. Finalmente, una proporción importante se declara agnóstico y ateo y algunos hasta ejercen prácticas de espiritualidad orientales.

Al provenir la mayoría de una formación patriarcal propia del siglo xx y de la sociedad industrial, se posibilita el enganche de personas de diversos orígenes, con grados universitarios distintos. En general, las personas reclutadas por las grandes corporaciones se han desempeñado en campos que no apuntan a la horizontalidad de género; por el contrario, se sustentan en una masculinidad autoritaria que institucionaliza patrones heterosexistas, sutilmente homofóbicos –aunque sería mal visto expresarlo públicamente– y de relegación de las mujeres a roles de servicio.

Las personas reclutadas por las grandes corporaciones se han desempeñado en campos que no apuntan a la horizontalidad de género; por el contrario, se sustentan en una masculinidad autoritaria que institucionaliza patrones heterosexistas, sutilmente homofóbicos y de relegación de las mujeres a roles de servicio ■

Reclutamiento y quiebres biográficos. Las corporaciones incorporan preferentemente a hombres que han experimentado quiebres significativos en sus vidas. Esto les permite reclutar a personas provenientes de familias conservadoras pero que, al mismo tiempo, han experimentado ciertas vivencias que facilitan la adquisición de las competencias y actitudes necesarias para enfrentar el riesgo y poder lidiar con situaciones nuevas y contradictorias, como las que demanda el trabajo globalizado de las grandes

compañías. Se trata, en suma, de personas aptas para evaluar el riesgo y prevenirlo, pues eso es lo que han hecho en su vida privada y profesional.

La clave es el quiebre en las vidas familiares y personales de estos varones, pese a que la mayoría apenas tiene entre 30 y 40 años de edad. De acuerdo con lo recogido en las entrevistas, una proporción importante de ellos menciona algún suceso que trastocó profundamente la cotidianidad en algún momento de su vida: cambios de ciudad y país de residencia, separación de los padres, exilio. Han vivido, asimismo, en ambientes transculturales que se entremezclan con los procesos de globalización. Por ello no requieren, al menos en este aspecto, un entrenamiento previo por parte de las corporaciones; son flexibles y fácilmente adaptables a las nuevas circunstancias. Son personas que ya conocen las reglas de juego de la globalización.

En el caso de Chile, la vida de muchos de los ejecutivos fue afectada por la situación política de comienzos de los 70 y el golpe de Estado de 1973. Ese periodo modificó abruptamente la vida cotidiana de sus familias de origen (padres) o su propia vida. La reforma agraria implementada por los gobiernos de Eduardo Frei Montalva (1964-1970) y Salvador Allende (1970-1973), así como la estatización de empresas por parte de este último, impactó en las familias de los entrevistados de clase alta y de la aristocracia local. Estos hechos los obligaron a redefinir sus trayectorias de trabajo, lugar de residencia y estudio. A su vez, el golpe de Estado de 1973 y el exilio produjeron cambios semejantes en aquellos que sufrieron la dictadura, directa o indirectamente, como adultos o como hijos de exiliados. Los sobrevivientes de estas vivencias son los que están en la mira de las corporaciones.

La «máquina social» de la gerencia media en la vida de las corporaciones.

Las corporaciones son verdaderas «máquinas sociales» según Connell¹⁵. La persona reclutada se incorpora a una institución que lo somete a una ortopedia hasta dejarlo en condiciones de integrarse plenamente (algo que, por supuesto, es en verdad inalcanzable, aunque siempre es posible dar un paso más). El proceso refuerza la impersonalidad: antes que los intereses personales o familiares están los institucionales. Tanto en la relación con los otros como consigo mismo, la prioridad es el lucro de la empresa. Si le va bien (es decir, si a la empresa le va bien), será reconocido y podrá permanecer y ascender. Pero solo si se adapta.

15. R. Connell: «The Machine in the Tower Block», cit.

La corporación provee un lenguaje, una rutina de trabajo, un ambiente físico y un aislamiento tecnológico. Tiende a crear un mundo social autosuficiente a través del cual la lógica del lucro puede operar sin límites. Separa a las personas del medio social de origen y construye patrones de masculinidad modernizados, que refuerzan la división sexual del trabajo bajo un discurso actual de reconocimiento de la diferencia. Desarraiga –o fortalece el desarraigo– de muchos de los reclutados, y con ello refuerza una gestión que no escatima recursos para incrementar el lucro y prevenir el riesgo. Según Connell¹⁶, esto anestesia a los ejecutivos de las consecuencias sociales de lo que hacen y deciden.

■ Corporaciones, trayectoria laboral y género

Solo una minoría de los ejecutivos asciende de los niveles medios a los superiores. Trabajar bajo esta lógica y ascender es difícil. Es necesario cumplir con algunas condiciones; caso contrario, los ejecutivos carecerán de recursos para responder a las exigencias del trabajo, a las responsabilidades asumidas y a aquellas por venir. Es que los requisitos que imponen las corporaciones a sus ejecutivos afectan profundamente su vida privada, principalmente en la conyugalidad y sustentabilidad de su familia, en los proyectos profesionales de sus parejas/esposas, en el ejercicio de la paternidad y en el cuidado del propio cuerpo. A continuación se analizan estos aspectos.

En primer lugar, se relativiza la importancia de la conyugalidad y la sustentabilidad de una familia que incluya hijos, salvo en los casos en los que se acepta un modelo tradicional de división sexual del trabajo. Los varones casados requieren que la esposa se haga cargo del hogar y la crianza de los hijos, sea directamente o apoyada por una mujer de servicio doméstico. Para que el matrimonio sea sustentable, esta es la norma. Esto requiere de intensas y complejas negociaciones con la esposa. Una proporción importante de varones no ha podido superar los conflictos y ha terminado separándose o divorciándose. Con el tiempo buscan una nueva pareja, y la situación se repite cuando comienza la convivencia.

**Los varones ejecutivos
requieren mujeres
que supediten sus proyectos
profesionales a sus carreras ■**

Los varones ejecutivos requieren mujeres que supediten sus proyectos profesionales a sus carreras. En general, las esposas de estos ejecutivos tienen experiencia

16. *Ibíd.*

en el mercado de trabajo, algunas han desarrollado carreras profesionales o pequeños negocios. Sin embargo, al tener el primer hijo suelen salir del mercado laboral; cuando se reincorporan, lo hacen en actividades que les permiten seguir con la crianza de los hijos, especialmente mientras son menores.

En otros casos, las mujeres se sienten presionadas a ganar dinero, por voluntad de empoderamiento y autonomía personal, para prevenir el riesgo de una pérdida de trabajo de su cónyuge o para mejorar la calidad de vida de la familia. A mayor demanda mutua por persistir en sus carreras profesionales, más intensos se tornan los conflictos en la pareja. Las mujeres que siguen en el mercado de trabajo reducen la cantidad de hijos, si los tienen. El ascenso está limitado por los requerimientos de la maternidad en la edad reproductiva, particularmente hasta mediados de los 30. En el caso de las mujeres ejecutivas, están en carrera mientras no tengan hijos. Quedar embarazadas las deja fuera del ascenso. Para volver a la competencia, otra persona deberá hacerse cargo de su hijo.

En cuanto a los hijos, las corporaciones requieren que se delegue el ejercicio de la paternidad en terceros. Los hombres y las mujeres están tensionados por las demandas laborales, por los requerimientos propios, los de sus parejas y los de sus hijos. Pero para la corporación lo primero es su propio interés económico; la vida privada de sus trabajadores es importante, pero no debe interferir de manera significativa en las ganancias. Por ello, aunque una proporción importante de los gerentes varones de las corporaciones tiene hijos, no todos viven con ellos. Los otros negocian acuerdos con las madres para verlos, generalmente los fines de semana. Así, los hombres resuelven esta tensión delegando la parentalidad en las madres. Las negociaciones con la esposa / madre son constantes. Rara vez es una cuestión resuelta.

Otra opción es convivir o casarse, pero no tener hijos, de modo de no afectar los proyectos profesionales de ambos integrantes de la pareja. En suma, las condiciones para mantenerse y ascender en este medio son especialmente propicias para los hombres solteros y sin hijos. Si tienen pareja, es necesario que esta no interfiera en su carrera.

Finalmente, las corporaciones requieren productores con cuerpos producidos y saludables, con una vitalidad constante. Esto constituye un recurso importante para lograr sus objetivos en un mercado global que no conoce el día o la noche, que está siempre abierto e intercomunicado. Los ejecutivos son conscientes de que, para permanecer en el trabajo, deben producir sus propios cuerpos, tanto desde el punto de vista de la salud como desde los cánones de belleza y

presentación física (al menos, peso y vestuario). El cuerpo es un recurso del trabajo requerido por las corporaciones para continuar y ascender.

Sin embargo, muchos ejecutivos sufren dolencias y enfermedades, muchas veces crónicas, asociadas al estrés generado por el trabajo: depresiones, problemas digestivos, acidez, migrañas, encefalitis, alergias, asma, problemas posturales, fracturas por deportes, entre otros males que afectan a una parte importante de los varones entrevistados. El sobrepeso es una preocupación constante que se trata de resolver con dietas, comidas sanas, ejercicios y caminatas. Aunque todos son conscientes de que el trabajo afecta su salud física y mental, la carrera es más importante.

■ Para finalizar

Globalización, cultura, riesgo, biografías, cuerpos, subjetividades, exclusión e inclusión son expresiones de la vida social y privada que están profundamente amalgamadas, como se ha observado, en la producción de productores por parte de las corporaciones transnacionales.

Estos procesos son comunes a todos los países de la región, pues cada uno de ellos es un mercado potencial al que las corporaciones deben llegar y, en lo posible, controlar. Si no lo hace, otra compañía, la competencia, lo hará. El análisis del riesgo, de la inversión que supone instalarse en un mercado nuevo, requiere de productores que se manejen en la cultura local. El patrón de reclutamiento de ejecutivos en otros países de América Latina pareciera seguir la misma lógica que en Chile.

El desarraigo y la ortopedia a los que son sometidos los ejecutivos de las corporaciones –que aceptan gustosos estas condiciones por el prestigio, el poder, el dinero y la calidad de vida que garantizan– les permiten llevar adelante actividades que no escatiman en recursos ni en métodos para incrementar las utilidades –el lucro– de sus compañías. En general, no se hacen cargo de las consecuencias de sus decisiones en las personas, comunidades y culturas, ni de los efectos que producen en los recursos naturales o en los derechos humanos, económicos y sociales.

Las corporaciones requieren productores con cuerpos producidos y saludables, con una vitalidad constante. Esto constituye un recurso importante para lograr sus objetivos en un mercado global que no conoce el día o la noche ■

No hay fronteras que limiten el dominio de las corporaciones transnacionales, tal como ha evidenciado la actual crisis financiera. Una vez más, quedó demostrado que el nuevo orden global, la lógica y la estructura de dominio, son transversales a nuestros mundos sociales, culturales, económicos y políticos. La crisis financiera ha confirmado que algo no funciona en el modelo de reproducción de la fuerza de trabajo gerencial: no solo en las subsidiarias de las corporaciones ubicadas en mercados más o menos lejanos como los nuestros; también en las propias casas matrices. Los brujos y los aprendices de brujo de las casas matrices han quedado maltrechos: si no fueron capaces de prevenir el riesgo en sus propios países y en sus propias economías, ¿qué quedará para nuestras economías?

Nuestros operadores locales parecen haber olvidado que el riesgo no es la catástrofe sino la anticipación de la catástrofe. Y que la anticipación obliga a la previsión, es decir suponer un peligro que no existe. Pero ello contradice el objetivo fundamental de las corporaciones: maximizar el lucro, un lema que se convierte en parte del superyó de los productores. Las demandas y aspiraciones para incrementar los beneficios económicos de las corporaciones invisibilizaron la regla de oro: evaluar y prevenir el riesgo. Los ejecutivos/productores confiaron en las bondades de la autorregulación; lo que no hacían ellos lo harían los otros, la competencia. Pero si ellos no se autorregularon en sus acciones ni en las de sus compañías, ¿qué se podía esperar? Lo que sucedió, lo que era casi obvio: una crisis de las proporciones de la actual... no solo en el Norte, sino también en nuestras economías.

Estas líneas de investigación y reflexión, como se puede apreciar, son parte de un trabajo de largo aliento que apunta a profundizar en los procesos de globalización y sus imbricaciones con los derechos de las personas, la democracia, la participación, las actorías sociales y las agendas. Sociedad civil, Estado y corporaciones transnacionales están en el centro del análisis. Desde el género, es posible aportar recursos teóricos para un mejor entendimiento e interpretación de estas cuestiones. ☐

Bibliografía

- Connell, Raewyn y Julian Word: «Globalization and Business Masculinities» en *Men and Masculinities* vol. 4, 4/2005, pp. 347-364.
 De Sousa Santos, Boaventura: *Toward a New Legal Common Sense: Law, Science and Politics in the Paradigmatic Transition*, Routledge, Nueva York-Londres, 1995.