

¿Capitalismo 2.0? Etnografía de una empresa del mundo digital

Enviado por Julma50 en Jue, 06/15/2017 - 15:34

Cita:

Reygadas, Luis [2011], "¿Capitalismo 2.0? Etnografía de una empresa del mundo digital" *Maguaré*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 25 (1): 165-202, enero-junio

Fuente:

Artículo científico

Fecha de publicación:

Junio, 2011

Revista descriptores:

Estatuto de la competencia en el capitalismo. Visión histórica y situación actual

Estudios de caso: actividades - empresas [2]

Formas de la competencia entre grandes empresas [3]

Fronteras del capital [4]

Relaciones entre empresas estados y sociedad [5]

Tema:

Se discute el surgimiento de un capitalismo diferente, más participativo, igualitario y humano, un capitalismo 2.0

Idea principal:

Luis Reygadas es profesor de tiempo completo en el Departamento de Antropología de la Universidad Autónoma Metropolitana. Se ha especializado en temas de pobreza, desigualdad económica, y en asuntos laborales en las maquilas.

Resumen

El objetivo del artículo es discutir la existencia de un capitalismo diferente, en el que las relaciones de producción no estarían determinadas por la propiedad y concentración de los medios de producción. El autor parte de la experiencia de *DNX Group*, empresa española especializada en usabilidad y diseño de dispositivos digitales, para discutir las transformaciones contemporáneas de las empresas capitalistas. El trabajo se conforma por seis secciones en las que combina los resultados etnográficos con reflexiones teóricas: 1) Capitalismo 2.0, ¿Ilusión o realidad?, 2) Una empresa iconoclasta, 3) ¿Qué tan igualitaria es DNX? ganancias, salarios y propiedad, 4) ¿Puede ser democrática una empresa capitalista? las relaciones de poder en DNX, 5) Conclusiones, y 6) Referencias bibliográficas.

Capitalismo 2.0, ¿Ilusión o realidad?

[...]El tipo de empresa que viene para mí es ese: grupos de personas unidas por una visión común de algo y que se ponen a trabajar juntas, se ponen de acuerdo para trabajar juntas y repartir el valor que generen, y no sé si se llama capitalismo humano, [...]

HUMBERTO MATAS, socio director de DNX Group

En este apartado se considera el discurso de los fundadores de *DNX* para cuestionar si el capitalismo 2.0 es una realidad o una ilusión, considerando que la noción de capitalismo 2.0 ha surgido de expresiones, aspiraciones y expectativas de los trabajadores de la empresa *DNX*. Las preguntas que plantea el autor son: ¿verdaderamente se han transformado las relaciones de trabajo, se trata de buenas intenciones o solo es una estrategia de imagen?, y si han cambiado ¿Cuáles son sus alcances, sus limitaciones, sus riesgos y sus dilemas?

Como preámbulo, antes de dar respuesta a estas preguntas, Reygadas señala que la discusión acerca de las transformaciones contemporáneas de las empresas capitalistas ha tenido dos serias limitaciones. Por un lado, se ha quedado en un plano ideológico/normativo, sin estudiar casos concretos o analizándolos solo a partir de fuentes secundarias; y por otro se ha quedado encerrada en esquemas dicotómicos que, o bien hacen una apología de estas nuevas experiencias empresariales, presentándolas como la panacea, o hacen una crítica absoluta de ellas, sin reconocerles ninguna diferencia con respecto a las empresas capitalistas tradicionales.

Dicho lo anterior, el autor propone a la exploración etnográfica para transitar de la discusión meramente normativa hacia un debate inscrito en un plano histórico-antropológico. Subraya que el propósito de estudios etnográficos es contribuir al análisis no esencialista del capitalismo (p. 169).

De acuerdo con el autor, en los últimos lustros han surgido empresas que en la práctica o en el discurso se diferencian del capitalismo manchesteriano . Empresas que apelan a la responsabilidad social corporativa, pretendiendo desarrollar modelos de gestión más horizontales y cooperativos o que buscan crear comunidades de innovación y circulación de conocimientos (p.169).

Es importante señalar la apreciación que hace el autor acerca de que no existe un único tipo de capitalismo. En sus palabras “el capitalismo más que un sistema inmutable, se trata de una configuración estructural de larga duración, que adquiere características particulares relacionadas con los distintos arreglos institucionales, culturas, estructuras sociales y sistemas políticos en los que se encuentra incrustado y que, al igual que estos, experimenta cambios a lo largo de su historia” (p.170).

Una empresa iconoclasta

En esta sección se habla de las instalaciones de *DNX Group*, enfatizando los discursos y prácticas que dan respuesta a la pregunta **¿qué tan diferente es esta empresa madrileña de una empresa capitalista “típica”?** La descripción del lugar se articula con testimonios de los trabajadores que recogen sus sensaciones al trabajar en una empresa “diferente”.

DNX Group ocupa dos pisos de un edificio en el centro de Madrid, en la calle Princesa. Su decoración da la sensación de haber llegado a un lugar de trabajo original, con un ambiente laboral lúdico. En las paredes se pueden leer frases como: “¡relájate y pásalo bien!”. En el centro de la oficina existe una mesa de ping-pong, que se utiliza como mesa de reuniones, y una puerta de garaje en un cuarto piso que pretende ser una metáfora del carácter innovador de la empresa

(p.170). En general, la disposición de los lugares de trabajo rompe con la uniformidad que suele predominar en las oficinas típicas.

En palabras de los fundadores de la empresa, “desde el inicio se buscó crear una compañía con buenas relaciones entre las personas que laboran en ella, un lugar donde la gente se desarrollara personalmente” (p.172).

“Teníamos una idea en la cabeza [...] tener todo controlado, una compañía de treinta personas que facturaran dos millones de euros y que nos permitiera vivir bien [...]” (p.172).

Entre las sensaciones y percepciones expresadas por los trabajadores se encuentran: entusiasmo, calidez, organización y un magnífico ambiente de trabajo (p.170-175).

A simple vista, los relatos de las personas que trabajan en DNX muestran que se sienten a gusto en la empresa y que valoran el ambiente de comunicación y autonomía que prevalece en ella. Sin embargo, el autor se pregunta ¿qué tan diferente es esta empresa madrileña de una empresa capitalista “típica”?

Para dar respuesta a esta pregunta Reygadas atiende dos aspectos centrales de las relaciones de trabajo: a) la dimensión económico-social (propiedad, distribución de las ganancias, trabajo y salarios), y b) la dimensión de las relaciones de poder (ejercicio de la autoridad, cooperación, toma de decisiones, niveles de verticalidad y horizontalidad).

¿Qué tan igualitaria es DNX? ganancias, salarios y propiedad

¿*DNX* es diferente a cualquier otra empresa capitalista?

La relación social que define a las empresas capitalistas “clásicas” es la que se da entre los capitalistas, dueños de los medios de producción, que no realizan trabajo directo, y los trabajadores que solo poseen su fuerza de trabajo, la cual venden a cambio de un salario. Además de que la asimetría entre patrones y obreros, en términos de poder y propiedad, hace posible que los primeros exploten a los segundos, al quedarse con la plusvalía generada (Marx, 1974). ¿Ocurre esto en *DNX*? ¿Se pueden distinguir claramente esas dos clases en una empresa en la que la inmensa mayoría de las personas realiza un trabajo intelectual? ¿Existe allí la explotación del trabajo?

A partir del análisis de la distribución del personal por categorías considerando: la propiedad de acciones, el salario base mensual, el salario variable mensual, y el predominio del trabajo intelectual de cada una de las categorías, el autor concluye que a primera vista, la estructura de *DNX* no es muy distinta a la de una empresa mediana típica del área de servicios. Aun cuando los directores se refieren a *DNX* como una “cooperativa”, una “confederación de emprendedores”, o “un grupo de personas que se pone de acuerdo para trabajar juntas y repartir el valor que generan, *DNX* es una empresa capitalista.

En este escenario, ¿qué es lo diferente en *DNX*?

Para dar respuesta a esta pregunta el autor enuncia cinco aspectos señalados por los fundadores de la empresa y por los trabajadores (pp. 179-181).

- a) El papel que desempeña el principal socio capitalista, al no participar en la toma de decisiones estratégicas en la empresa. Además de un comportamiento atípico al vender sus acciones a otros socios de menor rango a pesar de la valorización a la alza de las acciones de la empresa.
- b) El uso, sacrificio, de las ganancias con el fin de preservar un buen ambiente de trabajo. Hasta el momento no se ha optado por hacer proyectos en serie, estandarizados, sino más bien novedosos y desafiantes, que quizás no arrojen muchos beneficios monetarios. El pago del salario variable es un indicador de igualdad entre todos los trabajadores. Se le llama salario variable a los ingresos extraordinarios que pueden recibir los trabajadores a causa de proyectos externos.
- c) Los diferenciales de ingresos no son muy altos entre los socios y los trabajadores. La relación entre los ingresos de los socios-directores y los ingresos promedio en DNX es de 2 a 1. Mientras que en empresas similares es de 400 a 1.
- d) En la empresa existe una inversión de roles. Uno de los argumentos principales que se utilizan en *DNX* para señalar que representan un capitalismo diferente es que la empresa no tiene el monopolio de los medios de producción, debido a que el factor de producción principal no es la computadora, sino el conocimiento de las personas. En la inversión de roles los trabajadores de menor rango pueden dirigir y controlar proyectos y, si tiene éxito, son ellos los dueños de las ganancias.

Una vez dicho lo anterior Reygadas llama la atención sobre que las relaciones de poder en el trabajo capitalista no solo dependen del monopolio sobre los medios de producción. La explotación no depende únicamente del monopolio sobre los medios de producción, también se funda en otros monopolios, por ejemplo, el del mercado (Weber, 1996; Parkin, 1971). La propiedad de *DNX* sobre los medios de producción puede no ser decisiva pero la empresa controla otro factor que resulta crucial en un negocio de este tipo: las relaciones con sus clientes y el prestigio ganado ante ellos, que son un activo fundamental para la supervivencia de la empresa (p.182).

- e) No se reparten muchos dividendos, utilidades, entre los accionistas. Los dividendos de los accionistas solo representan 5.55% de los beneficios obtenidos en el año y 0.76% de la facturación total.

El autor cierra esta sección del artículo concluyendo que en lo que se refiere a aspectos económicos (propiedad, salarios, distribución de las ganancias, relaciones de producción) *DNX* no es, por lo menos hasta el momento, ni una cooperativa ni una confederación de emprendedores ni una comunidad de productores libremente asociados. Sigue siendo una empresa capitalista, en la que algunos (aproximadamente el 20%) perciben mayores ingresos y tienen la propiedad, la dirección del proceso de trabajo y el control de la cartera de clientes, mientras que la mayoría no son propietarios, sus contactos con los clientes con capacidad de decisión son más escasos, reciben menores ingresos y tienen una posición subordinada en el proceso de trabajo (p.183). Pero tampoco es una empresa capitalista convencional, ya que los diferenciales de ingresos son

mucho menores de los que suelen existir en la mayoría de las empresas (p. 184).

El modelo de evaluación y remuneración de DNX ha funcionado bien hasta el momento. Pero no deja de ser discrecional y un poco paternalista: lo que prevalece es el criterio de los directores (p.195).

¿Puede ser democrática una empresa capitalista? Las relaciones de poder en DNX

El autoritarismo es una característica inherente al funcionamiento de la empresa capitalista, debido a que la concentración de la propiedad de los medios de producción implica, asimismo, una concentración del poder (Osorio, 2006; Panzieri, 1974) (p.184).

Las estructuras de poder en las empresas varían en su grado de autoritarismo y la dominación se ejerce de muy diversas maneras (despótica, paternalista, familiar, burocrática, carismática, democrática, por mencionar solo algunas posibilidades) (p.185).

¿Cómo se desarrollan las relaciones de poder en una empresa como DNX?

En el discurso de los trabajadores se encontraron muchas manifestaciones positivas en torno al ambiente amable y comunicativo que prevalece en las relaciones cotidianas de trabajo en DNX. En este sentido el autor, destaca las repercusiones económicas, favorables para la empresa, que el buen ambiente laboral genera. Se incrementa la productividad de los empleados, facilitando y promoviendo el trabajo en equipo (p.190).

En la empresa se comparte y circula horizontalmente información, aprendizajes, descubrimientos y anécdotas. Esta comunicación horizontal y fluida repercute en incrementar el valor generado en DNX, considerando que su principal producto es el conocimiento.

Respecto a los mecanismos de control, el autor señala que en DNX no se controla de manera autoritaria o por medio de coacciones externas (recompensas y castigos económicos). Parece ser más un control de tipo normativo, interno, cultural, en el que se busca que cada quien realice su trabajo por convencimiento propio, porque le gusta hacerlo y cree que debe hacerlo bien sin que nadie lo esté supervisando. Hay un horario de trabajo, pero tiene cierta flexibilidad y nadie vigila ni el número de horas ni la actividad que se está realizando (p.191).

La flexibilidad de horarios y la autonomía para determinar ritmos y maneras de trabajar no significa que no exista ningún tipo de control ni de evaluación. De hecho, hay una cotidiana evaluación de pares que obliga a que todas las personas cumplan con sus responsabilidades (p.193). En el contexto de un ambiente cordial y divertido, los empleados de DNX trabajan mucho.

En cuanto a la toma de decisiones, Reygadas señala que aunque se compartan medidas estratégicas en última instancia las decisiones más importantes las toman los directores.

En síntesis, DNX sigue siendo una empresa en donde la última palabra la tienen los directores generales. No es una cooperativa en la que prevalezca el principio de "una persona, un voto". DNX tampoco ha llegado todavía a ser un centro de investigación en el que el trabajo se realice con absoluta autonomía de los empleados, con un sistema de evaluación de pares. Es más

horizontal, flexible y democrática que la mayoría de las empresas (quizás más que muchas cooperativas, centros de investigación y organizaciones no gubernamentales), con equipos de trabajo que funcionan bien y con bastante autonomía, donde prevalece la cooperación y el diálogo por encima de la imposición. Pero no deja de ser una empresa en la que los dueños y directivos concentran la capacidad para tomar las decisiones más relevantes sobre el rumbo y el funcionamiento general de la organización.

Conclusiones

El autor cierra su artículo señalando que actualmente, está en boga que empresas en todo el mundo se autodefinan como “humanas”, “horizontales”, “participativas”, “socialmente responsables”, “ecológicas”, “incluyentes”, “multiculturales”, etc. Pero que en la mayoría de los casos, se trata de simples estrategias de marketing que solo buscan incrementar el prestigio y el capital reputacional de la compañía (Jackson, 2004).

DNX es una empresa que ha hecho cambios más profundos sin que esto signifique que haya dejado de ser una empresa capitalista.

En el campo de la llamada economía del conocimiento los procesos de trabajo están transformando la relación patrón-obrero.

Se puede concluir que el capitalismo 2.0 al que se adhiere *DNX* (humano, cooperativo, democrático, equitativo) es más una utopía o una fuerza motora que una realidad. Pero también se puede decir que en empresas como *DNX* se han desarrollado algunas prácticas que apuntan en la dirección de esa utopía. No se trata de un capitalismo 2.0, pero tampoco sigue siendo el capitalismo típico manchesteriano (p.200).

Trabajo de Fuentes:

Jackson, Kevin [2004], *Building Reputational Capital*, Oxford, Oxford University Press.

Marx, Karl [[1867] 1974], *El capital. Crítica de la economía política* (vol. 1). Traducción de Wenceslao Roses. México, FCE.

Osorio, Jaime [2006], “Biopoder y biocapital. El trabajador como moderno homo sacer”, *Argumentos*, México, UAM, 52(19): 77-98.

Panzieri, Raniero [1974], “El uso capitalista de la máquina”, Raniero Panzieri et al, *La división capitalista del trabajo*, Buenos Aires, Pasado y Presente, Siglo XXI

Parkin, Frank [1971], *Class Inequality and Political Order: Social Stratification in Capitalist and Communist Societies*, Londres, Mac Gibbon & Kee

Weber, Marx [[1922] 1996)], *Economía y sociedad. Ensayo de sociología comprensiva* Traducción de José Medina Echavarría et al. México, FCE.

Nexo con el tema que estudiamos:

Se trata de un estudio de caso que aporta desde otras disciplinas, antropología y sociología, para caracterizar al capitalismo del siglo XXI. Su enfoque etnográfico es valioso en la especificidad de las empresas insertas en la economía del conocimiento.

¿Es válida la idea de "diferentes tipos de capitalismo? Como apunta el autor estamos ante diversas formas de gobernanza de las empresas, en las que las relaciones de propiedad, poder y control permanecen.

Source URL (modified on 1 Julio 2017 - 8:45am): <http://let.iiec.unam.mx/node/1398>

Links

- [1] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/15>
- [2] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/16>
- [3] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/17>
- [4] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/18>
- [5] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/20>