



ESPACIOS TRANSNACIONALES DE FORMACIÓN: UN ESTUDIO RELACIONAL DEL DESARROLLO DE PROFESIONISTAS

NINA JUNG

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOBRE LA UNIVERSIDAD Y LA EDUCACIÓN, UNAM

RESUMEN

En la presente se trata de un estudio sobre la formación y el desarrollo de profesionistas en empresas transnacionales. En lugar de llevar a cabo un estudio tradicional sobre la formación profesional en sí, que analizaría los atributos y las características de la formación y el aprendizaje que se da en las empresas (como planes de estudios, tipos de formación y aprendizaje, conocimiento, entre otros), estudiaré el fenómeno a través de tres variables: las prácticas sociales, los artefactos y los sistemas de símbolos. Propongo dos acercamientos estos espacios de formación: “1. a través de un estudio de las interacciones y las relaciones (prácticas sociales) referidas a la formación a nivel transnacional; y 2. A través de un estudio de los elementos que constituyen una cultura transnacional de formación en la empresa transnacional, transmitidos por lo visible (artefactos) y lo invisible (símbolos)” (Jung, 2014, pág.1).

Palabras clave: Espacios Sociales, Prácticas Sociales, Transnacionalización, Formación y Desarrollo de Profesionistas, Análisis de Redes Sociales

INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado o en caminos de globalizarse, gran parte de los contactos y negocios se llevan a cabo en espacios transnacionales, compuesto por empresas transnacionales; una situación que requiere nuevos enfoques en la formación de los recursos humanos que están por incorporarse a este espacio. Los resultados de esta investigación arrojan que las empresas transnacionales modifican el perfil del profesionista con el fin de acoplarlo a la movilidad





internacional requerida por el proceso de globalización. Esto concierne concretamente los procesos de formación profesional y el desarrollo de dichos profesionistas.

Defino el desarrollo de profesionistas como un proceso que comienza con el reclutamiento de los jóvenes, continúa con su formación en el marco de programas de desarrollo de profesionistas, y termina con su contratación una vez terminado su formación. Los programas de desarrollo de profesionistas (“Trainee Programs” o “Graduate Programs”), ofrecen las empresas a recién egresados de la universidad. Duran entre uno y dos años que se dividen en varios ciclos de rotación en diferentes áreas de la empresa, a veces en el extranjero. Dentro de poco tiempo los profesionistas aprenden tareas funcionales y técnicas, e incluso labores directivas, dependiendo su(s) área(s) de adscripción. Están contratados como empleados de tiempo completo y reciben un sueldo equivalente. En cada ciclo de rotación tienen un proyecto real de la empresa a su cargo, del cual se evalúa y revisa sus avances continuamente, al terminar un ciclo de rotación. La idea de la contratación de los profesionistas y de su formación es que una vez terminado el programa, ocuparían una posición dentro de la empresa, que puede ser en una sucursal del país de origen de la transnacional o en otra sucursal en el extranjero.

Descubrí que las empresas transnacionales crean distintos tipos de espacios de formación a nivel transnacional, en este estudio nombrado Espacios Transnacionales de Formación (ETF). Esto implica que la misma formación exista en diferentes sucursales extranjeras de la misma empresa. No obstante no sólo interesa la existencia de estos espacios sino también las formas de interacciones y relaciones entre las sucursales en diferentes espacios geográficos, que consideraré como una unidad, como un espacio social.

Por lo anterior, el objetivo de esta investigación es enfatizar aquellos elementos relacionales y culturales transnacionales de la formación de profesionistas en una empresa, por lo que estudié los programas de desarrollo de profesionistas en tres empresas transnacionales en México y Alemania.

ESPACIOS TRANSNACIONALES DE FORMACIÓN

El concepto clave de esta investigación es el de Espacios Transnacionales de Formación (ETF), para cuya construcción combiné diferentes marcos conceptuales: la transnacionalización, con especial atención en lo que se refiere al surgimiento de los espacios sociales (Pries 2008, De





Federico 2004), y el concepto red social (Wassermann y Faust 1994, Requena 1996), sobre todo las redes organizacionales (Kilduff y Tsai 2007).

“El concepto ETF lo defino brevemente y en un sentido amplio como espacio social transnacional y empresarial en el cual los profesionistas se encuentran e interactúan con el propósito de adquirir formación profesional a nivel transnacional y en la empresa. Para delimitar esta definición hay que poner atención a dos conceptos: espacios sociales y transnacionalidad” (Jung, 2014, pág. 6-7).

Sobre los espacios sociales el sociólogo alemán Pries dice que son constructos de relaciones de la vida cotidiana, organizacional o institucional. Estas pueden existir en dimensiones económicas, socio-culturales, étnicas y otras de las relaciones humanas, y se componen de tres elementos: 1.) prácticas sociales (como el trabajo, la comunicación interpersonal, etc.), 2.) Sistemas de símbolos (signos complejos en un contexto que da sentido a las prácticas sociales) y 3.) Artefactos (objetos físicos que provienen de la acción y el trabajo humano). Los espacios sociales transnacionales destacan por sus relaciones pluri-locales y alta densidad, típicamente encontrados en temas de investigación como la migración, educación, organizaciones, etc.

La socióloga española De Federico define los espacios de la transnacionalidad mediante los lazos amistosos de estudiantes europeos. Para la autora existen tres tipos de lazos amistosos: con personas del país donde el estudiante hace su estancia (locales), con personas del mismo lugar de origen (nacionales) y con otros extranjeros (transnacionales). De Federico propone una tipología de ocho perfiles de los estudiantes migrantes, ligadas a su nivel de contactos y su habilidad de facilitar puentes entre los tres niveles de integración amistosa.

“Estas propuestas permiten ubicar el tema del desarrollo de profesionistas en empresas transnacionales dentro de la lógica de los espacios sociales transnacionales y así construir un propio concepto teórico: los Espacios Transnacionales de Formación (ETF)” (Jung, 2014, pág.7).

Igual que los espacios sociales, los ETF se manifiestan a través de prácticas, símbolos y artefactos. Prácticas sociales en el sentido de la formación transnacional son, viajes y comunicación, pero también podrían constituir algún tipo de evento y trato a nivel local. Sistemas de símbolos están caracterizados por los idiomas, los títulos universitarios, el significado de la





internacionalidad y la globalización, la relación con la casa matriz, los rituales y los papeles que tienen las personas. Artefactos pueden ser de carácter físico como la computadora, teléfonos, celulares, etc. y de carácter virtual como plataformas de redes sociales, software para la comunicación. Los tres elementos son necesarios para caracterizar el espacio social como transnacional, particularmente las prácticas son sumamente importantes ya que ponen en acción el sistema de símbolos y en ellas se requieren los artefactos para llevarlas a cabo.

El concepto de red social es adecuado para situar los ETF en el contexto global y relacional. El enfoque de redes sociales se centra en las relaciones de entidades sociales, como lo pueden ser comunicaciones entre miembros de grupos, transacciones entre empresas o relaciones entre estados/naciones (Wasserman y Faust, 1994). El especialista en redes sociales Requena (1996) aclara que “es en especial útil para estudiar conjuntos medianos o pequeños de actores” como “conjuntos de organizaciones, miembros de una élite, departamentos de una organización, estudiantes de un curso, un pequeño pueblo o aldea, etc.” (pág.15). Redes organizacionales [“transnacionales”] se definen, según los especialistas Kilduff y Tsai (2007), como relaciones e interacciones que existen entre las sucursales [extranjeras] de una empresa, por ejemplo, procesos de trabajo, intercambios y movilidad de personal, intercambio de recursos y flujos de información y conocimiento. “En este sentido no sólo sirve para mostrar las relaciones entre las sucursales de las empresas (prácticas sociales) que se van a analizar, sino también es una herramienta adecuada para complementar el concepto transnacionalización, que se entiende como interacciones entre naciones” (Jung, 2014, pág. 8).

Por la importancia que se le otorga a las prácticas sociales como relaciones dentro de los ETF, es adecuado definir a los ETF como redes sociales compuesto por dos elementos: los actores y las relaciones entre ellos. Para los ETF identifiqué dos tipos de actores; un actor corresponde a una sucursal a nivel nacional. El primer tipo son las sucursales miembros: aquellas que reclutan a los profesionistas, los forman y los contrata dentro de la misma empresa una vez terminado el programa de formación. El segundo tipo son las colaboradoras: no reclutan a los profesionistas, pero los acogen para realizar una estancia de prácticas en el extranjero y así apoyarlos en su proceso de formación.

Una relación está representada por una o varias actividades transnacionales (prácticas sociales) medidas a través de las estancias de prácticas y la comunicación a nivel internacional





por parte de los profesionistas. Las relaciones entre las sucursales pueden estar ausentes o existentes. Dentro de las relaciones existentes se diferencia entre unidireccionales y recíprocas.

Definí cuatro prototipos de configuraciones de los ETF que se distinguen por diferentes patrones de comportamiento que resultan por la combinación de los tipos de actores y relaciones. La primera, la configuración multinacional, se caracteriza por tener n actores (nodos) no conectados (vínculos ausentes); la segunda recibirá el nombre configuración global y se caracteriza por tener un actor (nodo) central y los vínculos van desde él hacia los otros actores; la tercera tiene las características del segundo tipo, pero con la diferencia que hay reciprocidad en la relación entre los actores, y se llamará configuración internacional; y el cuarto prototipo, nombrado configuración transnacional, se caracteriza por tener n actores (nodos) donde todos están vinculados uno con el otro de manera recíproca.

LOS ETF ENTRE MÉXICO Y ALEMANIA: EVIDENCIA EMPÍRICA DE TRES EMPRESAS TRANSNACIONALES

La propuesta que aquí presento está basada en los estudios de caso sobre los programas de desarrollo de profesionistas de tres empresas transnacionales en México y en Alemania: M-firm y G-firm1 y G-firm2. Las redes las reconstruí a través de los viajes y comunicación de los profesionistas, donde cada profesionista fue asignado a una sucursal (su país de origen, o donde empezó el programa). La relación la establecí con la sucursal donde realizó, está realizando o realizará su estancia de prácticas y donde se encuentran los contactos “transnacionales” con quienes está interactuando. Resultaron dos estructuras diferentes para cada empresa estudiada: 1. viajes; y 2. comunicación. El trabajo parte de una serie de entrevistas y encuestas individuales, sin embargo, no pretendo trabajar las redes personales de cada profesionista sino las redes empresariales de la que ellos forman parte: los Espacios Transnacionales de Formación vistos como una red entre sucursales.

Sobre las prácticas, considerando las estructuras de viajes y de comunicación de las tres empresas estudiadas llama la atención que cada espacio es único. La figura 1 muestra las estructuras de viajes y de comunicación de las tres empresas estudiadas de forma simplificada.

M-firm tiene una estructura multinacional respecto a los viajes y la comunicación. En este caso la casa matriz no juega un papel especial en comparación con las demás sucursales





respecto a la formación. G-firm1 es global en su estructura de viajes y transnacional en la comunicación entre las sucursales (y consecuentemente entre los profesionistas). Respecto a los viajes, la casa matriz juega un papel central, que desaparece en la red de comunicación. En estas dos empresas, M-firm y G-firm1, las configuraciones de los ETF se presentan en sus formas puras.

El caso de la tercera empresa, G-firm2, muestra formas híbridas de configuraciones que conforman un solo espacio, un ETF: G-firm2 combina la estructura global e internacional en los viajes, y la transnacional e internacional en la comunicación. En ambas estructuras la casa matriz juega un papel central.

La configuración transnacional representa la estructura de comunicación en las dos empresas alemanas. Sin embargo, esta configuración no ocurre en ninguna de las estructuras de viajes de las empresas estudiadas. Se puede deducir que el papel de la casa matriz en los viajes siempre juega un gran papel: o el programa sólo existe en la casa matriz y desde allí se viaja, o en el caso de los viajes recíprocos es evidente que los profesionistas siempre viajan a la casa matriz si provienen de otra sucursal del extranjero. Aprender la cultura laboral y las maneras de trabajar del país de origen es crucial, al menos en el caso de las transnacionales alemanas. En cambio, en la transnacional mexicana no hay viajes en general.

Los artefactos son evidencias de la cultura. La cultura transnacional de formación dentro de los ETF no sólo se podría basar en los artefactos, sino el sentido que se le da a través de las prácticas y el conjunto de un complejo sistema de símbolos incluyendo aspectos como el idioma, los títulos universitarios, la internacionalidad y la globalización, la relación con la casa matriz, los rituales y los papeles que tienen las personas en este complejo mundo del desarrollo de profesionistas en las empresas transnacionales.

Los profesionistas en desarrollo en G-firm1 y 2 se tratan como un grupo especial dentro de la empresa. Hay mucho simbolismo que comprueba el estatus exclusivo de los profesionistas y los artefactos que se les facilita en las estancias de prácticas, como el alojamiento o el coche, que refuerzan este estatus especial y elitista.

Acerca de los idiomas, las tres empresas estudiadas son casos contrastantes. En M-firm el idioma (inglés) es un criterio de entrada al programa. En las sucursales en el extranjero, por





ejemplo Alemania, el español no juega un papel. A nivel local se mantiene su idioma nativo. En el caso de G-firm1, todos los profesionistas se comunican en inglés en otros lados pero también los idiomas locales juegan un mayor papel en las sucursales locales. No obstante, la casa matriz y el alemán juegan un papel central. En G-firm2 el inglés es imprescindible y el alemán pierde su importancia incluso en la casa matriz. Eso demuestra que el papel central de la casa matriz es más bajo. El fenómeno del significado del idioma se ve confirmado en las configuraciones de espacios de las tres empresas: M-firm es multinacional, G-firm1 es global y G-firm2 es transnacional.

El programa forma a la futura élite, por lo tanto un alto nivel de estudios (y consecuentemente el título universitario) es importante, aunque los diferentes títulos pueden tener distintos pesos: El ejemplo de que en G-firm2 en México y en Alemania puede haber otros requisitos y niveles de exigencia (licenciatura, maestría, doctorado) para la contratación de los jóvenes nos habla de estas diferencias.

La internacionalidad de la empresa es un atractivo para los jóvenes, independientemente si se pueden realizar estancias de prácticas en el extranjero durante el programa o no. En M-firm la globalización parece tener un valor meramente simbólico. En sus documentos hacen mucha referencia a lo “global”, pero no se ve reflejado en las prácticas de la empresa en el contexto de la formación de los profesionistas. En G-firm1 hay la aplicación de visiones, códigos de ética, etc. y en todas las sucursales parece haber una estandarización. En G-firm2 observé dos fenómenos: por un lado la adaptación a nivel local de las estrategias “globales”. Por otro lado hay una estandarización de procesos, material, estructuras pero no la que domina la casa matriz. Existe una “tercera cultura”.

La relación con la casa matriz se en las nacionalidades de los puestos clave: en M-firm, en ambos países, están ocupados por personas locales, mientras que en G-firm1, en el extranjero (igual que en la casa matriz) están ocupados por alemanes. Eso demuestra la importancia que tiene el país de origen y la casa matriz. En G-firm2, pueden ser empleados de diferentes países y no sólo del país de origen o de destino, una característica típica de una estructura transnacional: “no hay un centro claro y no domina una nacionalidad en particular, sino varias o ninguna” (Jung, 2014, pág. 162).





En G-firm1 y G-firm2 hay eventos particularmente para los profesionistas, rituales, como seminarios donde se transmiten valores y la cultura corporativa, cosa que no existen en M-firm, lo cual nos puede hablar del papel de la importancia del profesionista: En M-firm el profesionista en los dos países es considerado un empleado normal. Aunque hay un sistema de mentores, no hay tanto contacto entre el profesionista y el mentor, al contrario de las dos empresas alemanas. En G-firm1 y 2 crean una comunidad: En G-firm2 los egresados del programa forman activamente parte de la comunidad, mientras que en las otras empresas pasan a ser empleados normales sin relación con el programa al concluirlo.

REFLEXIONES FINALES: IMPLICACIONES PARA LA FORMACIÓN Y LOS PERFILES DE LOS PROFESIONISTAS

En esta investigación descubrí que las empresas transnacionales forman “Espacios Transnacionales de Formación”. No obstante, está condicionada a la existencia de tres dimensiones: prácticas sociales, artefactos y símbolos. Para entender los espacios, se tiene que considerar el conjunto de estas tres variables. Las prácticas juegan un papel particular, ya que de ellos depende la realización de procesos formativos (transnacionales).

Para las tres empresas estudiadas cabe señalar que:

En M-firm la formación se queda a un nivel nacional. Los contactos que los profesionistas tienen son con personas de su misma nacionalidad, es decir contactos nacionales; la ausencia de viajes impide la tener contactos locales y transnacionales. En G-firm1 y G-firm2 los procesos de formación facilitan contactos nacionales, locales y transnacionales, como descritos por De Federico (2004). Aunque existen particularidades nacionales: los profesionistas mexicanos de G-firm2 no viajan, por lo que ellos no pueden tener contactos locales, mientras que los profesionistas no mexicanos en México (por ejemplo los alemanes) tienen esta oportunidad.

En resumen, los viajes son vitales para los contactos entre los tres grupos de personas: nacionales, locales y transnacionales. Los distintos perfiles de profesionistas que se generan a través de estos contactos son determinantes para poder establecer puentes entre diferentes grupos en el corporativo. “Esta situación forma parte del proceso de aprendizaje de la competencia (inter)cultural y de los idiomas” (Jung, 2014, pág. 159).





Dicho de otra manera: existen diferentes perfiles de los profesionistas al terminar el programa de formación y desarrollo, dependiendo qué tanto se ejercen las prácticas sociales transnacionales en cada una de las empresas. Las empresas transnacionales aquí estudiadas forman perfiles particulares de los profesionistas que después les permiten ser puentes o intermediarios entre una o varias sucursales en el extranjero.

Sin los viajes y la comunicación incluidos como prácticas dentro de los programas de formación y desarrollo de profesionistas no se pueden dar estos espacios. Las prácticas sociales son sumamente importantes para la construcción, existencia y permanencia de los ETF.

TABLAS Y FIGURAS

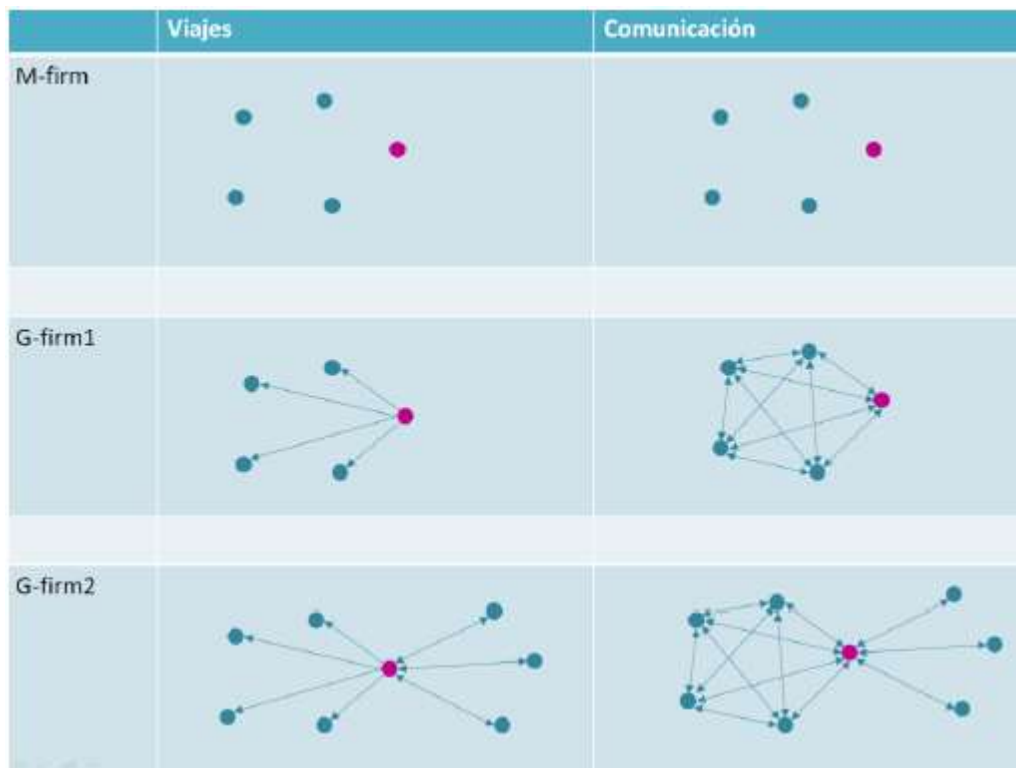


Figura 1 – Estructuras de viaje y de comunicación (ilustración simplificada)

(Fuente: Jung, 2014, pág.158)





BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- De Federico, A. (2004). Los espacios sociales de la transnacionalidad. Una tipología de la integración relacional de los migrantes. REDES. Revista hispana para el análisis de redes sociales, 7(4).
- Jung, N. (2014). Espacios Transnacionales de Formación. Redes empresariales y desarrollo de profesionistas. Mexico: Ciencia Nueva UNAM.
- Kilduff, M., & Tsai, W. (2007). Social Networks and Organizations. Londres: Sage Publications.
- Pries, L. (2008). Transnational societal spaces: which units of analysis, reference and measurement. En L. Pries, Rethinking Transnationalism. The meso-link of organizations (págs. 1-20). Londres: Routledge.
- Requeña, F. (1996). Redes sociales y cuestionarios. Madrid: Cuadernos Metodológicos; Centro de Investigaciones Sociológicas; Siglo XXI.
- Wasserman, S., & Faust, K. (1994). Social Network Analysis: Methods and Applications. Nueva York: Cambridge University Press.



