

# La formación de los ejecutivos de las grandes corporaciones y los procesos de globalización.

Marisol Pérez Lizaur  
José Luis García Chagoyán

## Introducción

Marisol Pérez Lizaur.  
Curso la Licenciatura y Maestría en Antropología Social en la Universidad Iberoamericana. Obtuvo el grado de Doctor en Ciencias Sociales, con especialidad en Antropología Social por la universidad Iberoamericana, donde actualmente se desempeña como profesora-investigadora. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SIN), sus temas de trabajo son: antropología urbana, antropología de la industria y antropología de las organizaciones.

José Luis García Chagoyan.  
Candidato a maestro en Antropología Social por la Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Posgrado en Comunicación Social para la Pastoral en América Latina por la Universidad Javeriana, Bogotá Colombia; Diplomado en Comunicación Política por la Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Se ha orientado a la aplicación de la antropología en los ámbitos privado y social a través del ejercicio de la consultoría; recientemente publicó un artículo en la Revista Cuicuilco de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, donde reflexiona sobre la metodología de la antropología aplicada.

Hardt y Negri (2000) visualizan al sistema capitalista del siglo XX, como si integrara un Imperio inspirado en la propuesta neoliberal e indican que las grandes corporaciones transnacionales construyen el tejido que conecta el mundo biopolítico que lo caracteriza. Según estos autores estas grandes organizaciones estructuran y articulan los territorios y las poblaciones y, en ese proceso, tienden a convertir a las naciones-estado en meros instrumentos encargados de registrar los flujos de dinero, personas y mercancías; al mismo tiempo que generan subjetividades.

Con el activo apoyo de la industria de las comunicaciones, las grandes corporaciones inducen y generan entre la población, necesidades e ideas que la convierten en productores y consumidores, la base del sistema capitalista del siglo XXI (2000: 31-34). Estas corporaciones son operadas por ejecutivos, quienes “sin ser los dueños del capital, dirigen el espectáculo corporativo” (C. Wright Mills, 1959: 119) y están asumiendo en todas las partes del mundo, las funciones de guía, administración, dirección y organización del proceso productivo (Burnham, 1960: 104; Pérez Lizaur y Gándara, 2001: 921-922).

Las funciones de los altos ejecutivos –presidentes, vicepresidentes y directores- en la corporación son tanto gerenciales como empresariales (Kelly de Escobar, 1988: 322)<sup>1</sup> y sus decisiones están limitadas y controladas por las complejas estructuras de la propiedad corporativa y por las decisiones de los miembros del *board*<sup>2</sup>. Por su posición en la corporación tienen la posibilidad de influir de manera importante tanto en la vida y desarrollo de la corporación, como en el entorno social, económico y político de la misma. Constituyen un grupo relativamente pequeño de personas que tiene el control efectivo sobre los recursos humanos, financieros, tecnológicos y de mercado de la corporación. (Pérez Lizaur y Gándara, 2001:922)

Las corporaciones y sus administradores, los ejecutivos, asumen que existe una afinidad entre los intereses de la corporación y los de sus miembros que, como dice Parsons (1963:2), tienen que estar segregados de sus intereses personales.<sup>3</sup> Esto implica que la organización presenta una dinámica propia, independiente de los individuos que la conforman. Con base en esto, los altos ejecutivos corporativos, idealmente, son individuos que se identifican plenamente con los intereses de la organización y que han ascendido por su capacidad “para servir” a estos intereses. En otras palabras, su posición y poder dentro de la organización descansa principalmente en su eficiencia en la reproducción de la corporación y en su lealtad a la misma (Mills, 1959: 136). La justificación última de la autoridad, control y poder que tienen estos ejecutivos descansa en su eficiencia en el manejo de la corporación como empresa capitalista. (Kanter, 1977: 20; Pérez Lizaur y Gándara, 2001: 923)

Para C. Wright Mills (1959: 136-141) los ejecutivos son la élite en el poder y señala que los altos directivos tienden a seleccionar, para ocupar los más altos puestos en la jerarquía corporativa a aquéllos que se mueven en sus mismos “círculos”, que son lo más parecido posible a ellos y que “encajan bien” en el pequeño círculo en la cúspide de la jerarquía corporativa. Erickson (2001) menciona que un recurso importante de los ejecutivos son sus relaciones sociales, lo que generalmente se relaciona con su origen social. De acuerdo con el discurso de las corporaciones el origen social no es importante como criterio de selección de los ejecutivos, sin embargo, sus características, especialmente la educación en instituciones de prestigio, en su mayoría privadas y el dominio del inglés, al menos en México, implican una cierta selección por grupo social o clase. (Hamada, 1991: 81-83; Mills, 1959: 143-144; Shisgall, 1981: 58; Pérez Lizaur, 2000, 2005; Castillo, 1999; Pérez Lizaur y Gándara, 2001: 922-923)

A pesar de que la evidencia empírica (Zenner, 2005; Castillo, 1999) muestra que hay ejecutivos corporativos que provienen de la clase media y media baja, la homogeneidad

<sup>1</sup> Para Kelly de Escobar las funciones gerenciales corresponden a decisiones orientadas a la institucionalización y al control, mientras que las empresariales son decisiones de innovación, adaptación y cambio.

<sup>2</sup> Entiendo por *board* el órgano colegiado de gobierno de las corporaciones. Lo distingo de los “consejos de administración” en cuanto que éstos se pueden encontrar a distintos niveles corporativos, mientras que el *board* es el órgano de gobierno de toda la corporación.

<sup>3</sup> A diferencia de lo que ocurre en las sociedades organizadas en forma patrimonial, en donde los intereses familiares y empresariales coinciden (Adler y Pérez Lizaur, 2006).

entre los ejecutivos internacionales se refuerza por el hecho de que la mayor parte de ellos asiste a escuelas de negocios y hace una carrera dentro del mundo corporativo, lo cual implica convivencia, acceso a un determinado estilo de vida y aprendizaje de ideologías, técnicas y formas sociales. (Pérez Lizaur y Gándara, 2001: 922-923, Pérez Lizaur, 2005)

Para Sklair (2001), los ejecutivos corporativos asisten a universidades de mucho prestigio como Yale y Wharton e integran una nueva clase, “la clase transnacional capitalista”, en cuanto que controlan el capital transnacional y a través de sus decisiones, son los responsables y ejecutores de los procesos de globalización. Según él son las grandes corporaciones las que pagan a los maestros e investigadores para que desarrollen las teorías y técnicas que orientan su operación. En la actualidad la propuesta dominante en estas escuelas es la del desarrollo neoliberal, desarrollada principalmente en la Universidad de Chicago, en los Estados Unidos, que lleva implícita la integración mundial de la economía, la minimización del rol productivo del Estado, la modernización empresarial y la liberalización de los mercados (Rodríguez Mansilla, 1996:87-95). Según Rodríguez Mansilla (1996: 126-127), esta propuesta de desarrollo no tiene una conceptualización clara y precisa de lo que debe ser el sistema organizacional y, por otro lado, fundamenta el desarrollo en la economía de mercado, y deja la operación de la economía en manos de los especialistas en administración, es decir los altos ejecutivos.

Harvey (1990: 347), afirma que los altos ejecutivos corporativos no conforman una clase, sin embargo, coincide con Sklair en que los intereses económicos de este grupo están internacionalmente vinculados; que se asocian con las clases dominantes de la sociedad, que sus integrantes tratan de ejercer control en los centros de trabajo, en la política internacional y doméstica de las naciones, así como en la vida diaria de los ciudadanos comunes a través de la ideología y práctica del consumo.

Hardt y Negri (2000), Sklair (2001) y Harvey (1990) coinciden en el hecho de que las grandes corporaciones transnacionales, operadas por los ejecutivos de alto nivel, son uno de los agentes mas activos de la globalización. Sin embargo, mientras que para Sklair (2001), Harvey (1990) y Rodríguez Mansilla (1996) estos procesos tienen su polo de influencia en los Estados Unidos de Norteamérica, para Hardt y Negri (2000) estos procesos son parte del sistema que ellos llaman el Imperio. Para Sklair (2001) Rodríguez Mansilla (1996) el desarrollo de las ideas que sustentan el proceso de globalización se generan principalmente en las grandes escuelas de negocios norteamericanas. Sin embargo, la argumentación de Hardt y Negri (2000) sugiere que este proceso no está tan centralizado y aparece como un sistema sin un centro definido, lo que implicaría la existencia de otros centros de generación de ideas y de formación de ejecutivos, aparte de las estadounidenses.

En otro trabajo Pérez Lizaur (2005) analiza la vida privada y corporativa de algunos altos ejecutivos mayoritariamente mexicanos de grandes corporaciones transnacionales que operan en México. En él da cuenta de que en su mayoría son descendientes de los empresarios familiares mexicanos (Adler Lomnitz y Pérez Lizaur, 2006) y muestra como su educación, actividades, ideología, estilo de vida y redes sociales, así como sus alianzas con el capital internacional, los asemejan entre si. Al parecer estos ejecutivos comparten los

mismos orígenes sociales y educación que los tecnócratas, quienes desde el Estado, han diseñado y puesto en marcha los procesos de integración del país a los procesos de globalización. (Cfr. Centeno, 1997; Rodríguez Mansilla, 1996:122-125)

Varias son las diferencias que caracterizan a los ejecutivos transnacionales mexicanos de sus antepasados, los empresarios tradicionales. En primer lugar, no son los dueños del capital, sino empleados asalariados que toman decisiones que permiten la reproducción y el crecimiento de las grandes corporaciones. Como tales, no obtienen su poder ni su posición social del control del capital, sino de la capacidad, conocimientos y eficiencia que les permiten tomar decisiones compatibles con los intereses de las corporaciones. En segundo lugar, como su posición deriva de su capacidad de tomar decisiones adecuadas para las corporaciones, tienen que ser altamente cuidadosos en conocer y cuidar los intereses de las mismas, sobre los familiares y propios; así como en exigir a sus subordinados, colaboradores y proveedores un comportamiento semejante. Esta condición implica una tercera diferencia respecto a su grupo de origen: su lealtad hacia la corporación está sobre la esperada por la familia o comunidad de origen, lo que implica romper continuamente con el orden tradicional al no emplear ni contratar parientes, ni amigos, así como el estar dispuesto a vivir lejos de la familia.

Estas diferencias de los ejecutivos transnacionales mexicanos respecto a los empresarios tradicionales conllevan acciones que generan procesos sociales, culturales y económicos que inciden en cambios en la sociedad mexicana en tres ordenes principales: lo político, lo económico y lo social. Dicho en otras palabras, los ejecutivos de las grandes corporaciones transnacionales y los tecnócratas muestran en su quehacer un proyecto de desarrollo<sup>4</sup> que implica un concepto de sociedad distinto al tradicional, que da prioridad a los intereses corporativos sobre los del Estado nacional, así como a la meritocracia sobre los intereses familiares y de grupo de origen. (Cfr. Pérez Lizaur, 2005; Adler Lomnitz, Pérez Lizaur y Salazar Elena, 2006)

En este trabajo haremos un bosquejo de la importancia de la inversión extranjera en México, de manera que indique la trascendencia que las actividades de los ejecutivos de las grandes corporaciones multinacionales y nacionales tienen para la economía mexicana, así como el papel protagónico que tienen en el proceso de incorporación de México en el proceso de globalización y por lo tanto en el de transformación de la sociedad mexicana. Con base en una base de datos sobre ejecutivos de alto nivel que laboran en México, elaborada con información de distintas fuentes<sup>5</sup> presentaremos el origen nacional y de las

---

<sup>4</sup> Según Rodríguez Mansilla “el concepto de desarrollo parece referirse hoy en día a un cambio temporal valorado positivamente” (2004:55) y plantea el modelo neoliberal de desarrollo como uno que implica los modelos y técnicas de la administración. (2004:125-126)

<sup>5</sup> Las fuentes de la base de datos son: 1) 100 ejecutivos de 154 empresas transnacionales, dentro de las “500 Empresas multinacionales más grandes del país” (Expansión No.774) en el año 2005. Las variables que se tomaron en cuenta son: empresa, país de origen; ejecutivo, edad, sexo, puesto, nacionalidad; estudios de licenciatura, institución; estudios de posgrado, institución. 2) Información extraída de la revista Expansión (Números 774 “Empresas Transnacionales”, 859 “Mujeres Expansión”, 871 “Jefes Duros”), y con información de entrevistas a 15 ejecutivos de empresas multinacionales realizadas por Pérez Lizaur (2005).

corporaciones para las que trabajan, así como sus perfiles educativos, con la intención de indagar si efectivamente asisten a las escuela de negocios que indican Sklair (2001) y Rodríguez Mancilla (1996), si realmente sus preferencias o las de sus empleadores, se remiten a un solo centro de formación y pensamiento, es decir las grandes escuelas de negocios estadounidenses o si aparece una dispersión, como lo señalan Hardt y Negri (2000).

### Las corporaciones en la economía mexicana

Las estadísticas disponibles son poco claras, sin embargo un indicador aproximado es la información que proporciona el INEGI (1999), sobre los establecimientos productivos en México por tamaño. Si se analiza el cuadro No. 1, el 1.21% de los establecimientos productivos son medianos (0.91%) y grandes (0.30%)<sup>6</sup>. Si consideramos que las corporaciones multinacionales y nacionales tienen establecimientos grandes y medianos, podemos considerar que los establecimientos de estas organizaciones representan solamente el 1.21% del total nacional. Mas aun, podemos suponer que por su forma de operación su actividad y tamaño pueden representar solamente el 0.30% del total de los establecimientos nacionales. Sin embargo, su aportación al erario mexicano y su actividad económica las convierte en puntas de lanza en la incorporación de México a los procesos de globalización. (Cfr.Dussel, E., 2000)

Estratificación de los establecimientos	
Micro	95.68%
Pequeña	3.12%
Mediana	.91%
Grande	.29%
Total	100%

Fuente: INEGI, 1999

Según E. Dussel a partir de 1986 el gobierno mexicano diseñó y puso en marcha una política de libre mercado que favoreció las exportaciones y la inversión extranjera, es decir, optó por integrar activamente al país al sistema global, pero es durante la década de 1990 que esta tendencia presentó un mayor dinamismo. Su actividad implicó no solamente la compra de antiguas empresas estatales, sino la instalación de nuevas, así como la adquisición y fusión con entidades privadas. Esta inversión aparece en todos los sectores de la actividad económica, destacando la inversión en los sectores automotriz, de telecomunicaciones, de servicios y el financiero. Su principal fuente son los Estados Unidos de América, seguido por España, aunque existe de muchos otros países. En cuanto a su

<sup>6</sup> Según el INEGI, un establecimiento micro ocupa hasta 15 personas y tiene ventas hasta de 30 millones; uno pequeño ocupa hasta 100 personas y ventas de hasta 400 millones; uno mediano ocupa hasta 250 personas y tiene ventas de hasta 1,100 millones y uno grande ocupa más de 250 personas y tiene ventas por mas de 1,100 millones.

distribución geográfica, destaca la inversión realizada en el Distrito Federal y las principales entidades del país, aunque puede decirse que está presente en todo el territorio nacional. Aunque su participación en el empleo es discreta: 3.41% del total nacional y su actividad, en 1998 representó el 2.50% del PIB, su presencia en la economía mexicana ha generado una gran dinámica económica. (2000)

Un dato complementario a esta información es el hecho de que la SECOFI (2000) reporta que en el país operan 28,717 establecimientos de capital extranjero, de un total de 2,810,657 reportados por el INEGI en 1999, lo que podría representar el 1% del total nacional, lo que nos daría que solamente el 0.21% del total de los establecimientos grandes y medianos en México son de capital nacional. Estas cifras deben de tomarse con cautela, sin embargo, la información disponible permite apreciar que a pesar de que las corporaciones multinacionales y nacionales son numéricamente poco importantes en las estadísticas nacionales, su actividad económica, forma de operar e interrelaciones las convierten en líderes en la incorporación de la economía mexicana a los procesos de globalización. (Dussel, E. 2000)

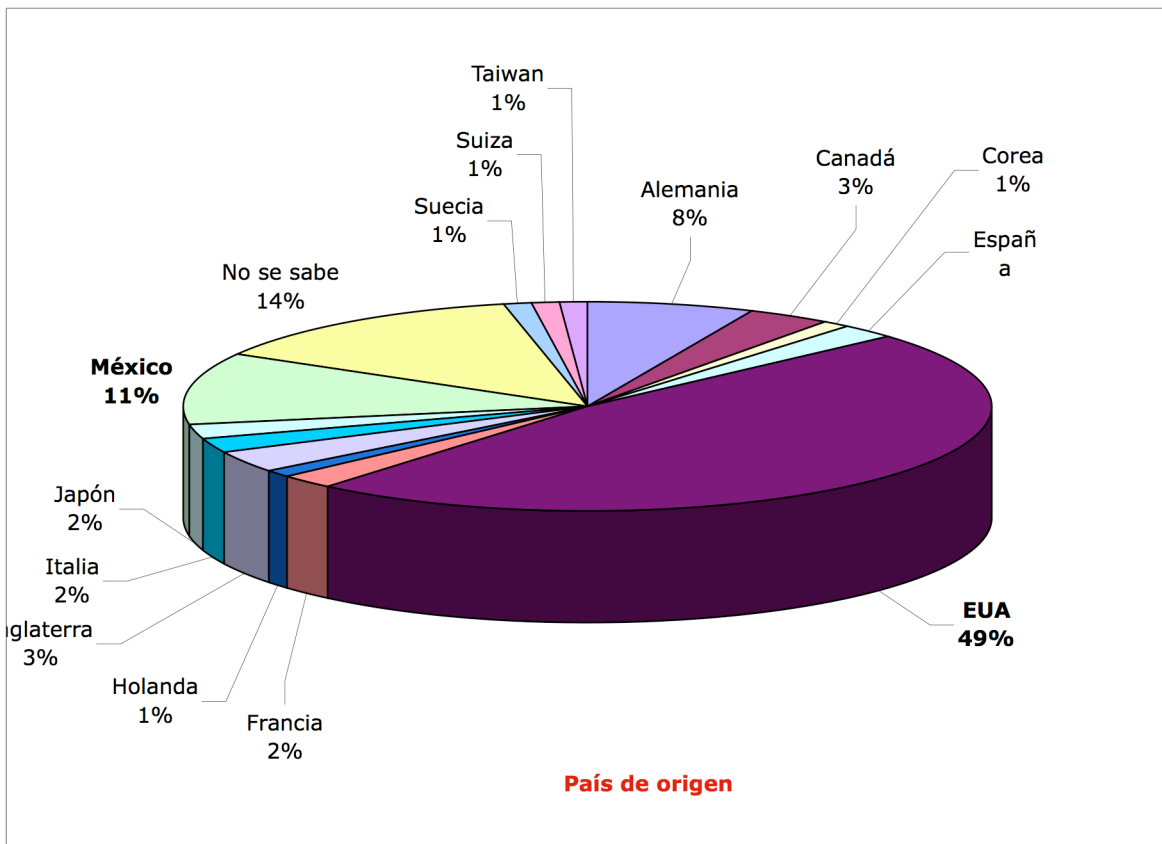
### **Los altos ejecutivos y su educación**

La literatura acerca de los ejecutivos coincide en que una de sus características comunes es la educación de alto nivel y, de ser posible, el estudio de posgrados en universidades extranjeras. (Sklair, 2001; Mills, 1959) Según Pérez Lizaur (2005), el interés de las corporaciones por contratar egresados de posgrados de instituciones de prestigio, se hace evidente en las campañas de reclutamiento que tienen ciertas corporaciones en las universidades y escuelas de negocios de prestigio, aunque también indica que haber cursado estudios, aun una licenciatura, no es garantía de ascenso en las corporaciones. (Pérez Lizaur, 2005)

Según lo reflejan nuestros datos la mayor parte de las corporaciones multinacionales en donde trabajan los ejecutivos de los que tenemos información son de origen estadounidense (49%); seguido de lejos por aquellas de origen mexicano (11%) y alemán (8%), el resto se pulveriza entre aquellas de origen europeo, con excepción de Japón, Corea y Taiwán. (Ver gráfica 1 )

Gráfica No. 1

País de origen de las corporaciones



Si se compara el origen de la empresa con la nacionalidad del directivo, tenemos una clara mayoría de empresas cuyos ejecutivos no son o no tienen el mismo origen nacional (73%) que la corporación para la cual trabajan; siendo solamente el 27% de las empresas las que comparten origen o ‘nacionalidad’ con sus ejecutivos. Si se toma el segmento de aquellas empresas que son dirigidas por ejecutivos de la misma nacionalidad, encontramos que la mayoría son mexicanas dirigidas por mexicanos (40%); seguida de las empresas estadounidenses (20%), alemanas (12%) y japonesas (8%); el resto se reparte entre diversas empresas de Corea, España, Inglaterra, Italia y Suecia (4% cada una). Esto indica una preferencia de las corporaciones mexicanas y estadounidenses por contratar ejecutivos mexicanos, no así las europeas y asiáticas (Ver gráfica No. 2). Esto coincide en dos aspectos con lo encontrado por Pérez Lizaur (2005) entre los ejecutivos de alto nivel en México. En primer lugar, aparece una tendencia entre las empresas estadounidenses a contratar ejecutivos locales, debido a que sus redes sociales son importantes para la operación del negocio, así como que los ejecutivos norteamericanos son cada vez más reacios a dejar su país. Y en segundo, que las empresas asiáticas y europeas muestran una clara preferencia por contratar conacionales para el manejo de sus corporaciones. Sin

embargo aparecen toda una serie de contrataciones de muy distintos tipos y orígenes. (Zenner, 2005)

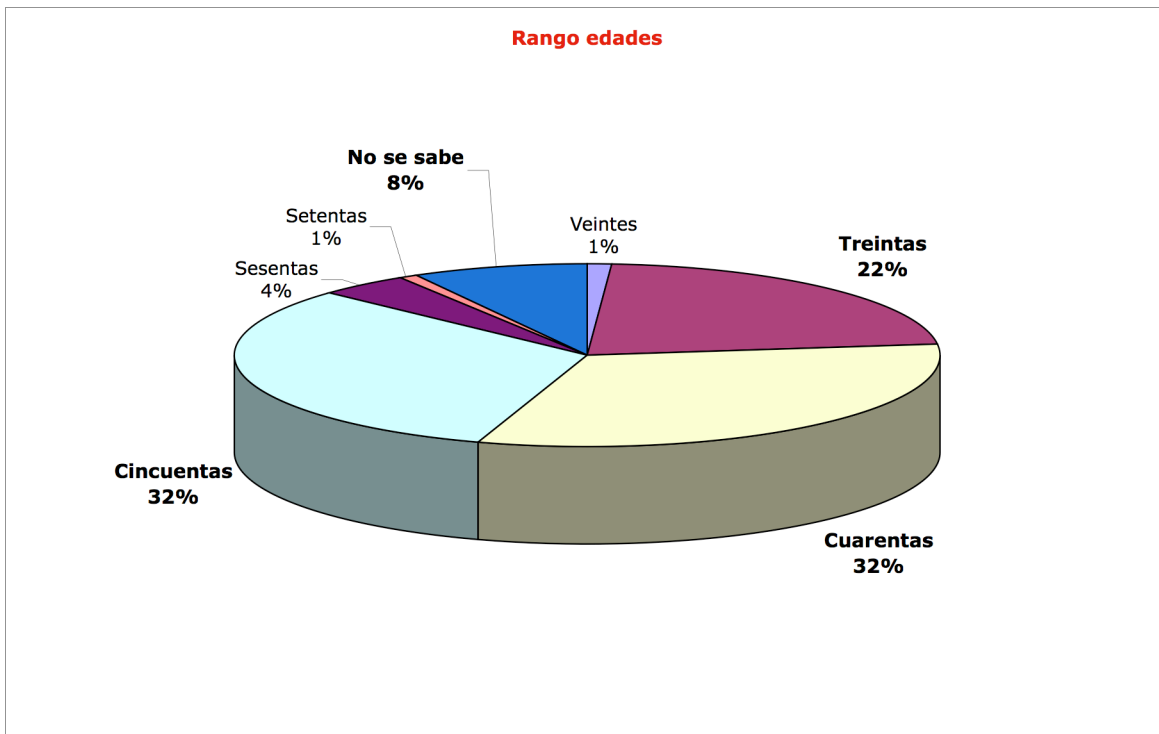
Gráfica No. 2  
Origen de la empresa y origen del ejecutivo



La mayoría de los ejecutivos que laboran para estas corporaciones son hombres (90%). Información que coincide con la literatura sobre la posición de la mujer en las grandes corporaciones. Al parecer éstas difícilmente acceden a las posiciones mas altas de las grandes corporaciones por muy diversas razones, aunque en la lista de entrevistados de Pérez Lizaur aparecen mujeres con posiciones de primer orden, especialmente en las de origen estadounidense (CATALYST; Pérez Lizaur, 2001, 2005; Serna Pérez, 2005; Zenner, 2005; Zabłudowsky,). Como se aprecia en la siguiente gráfica la edad de los ejecutivos oscila entre los cuarenta y los sesenta años, aunque también aparecen algunos que se salen de esta norma.

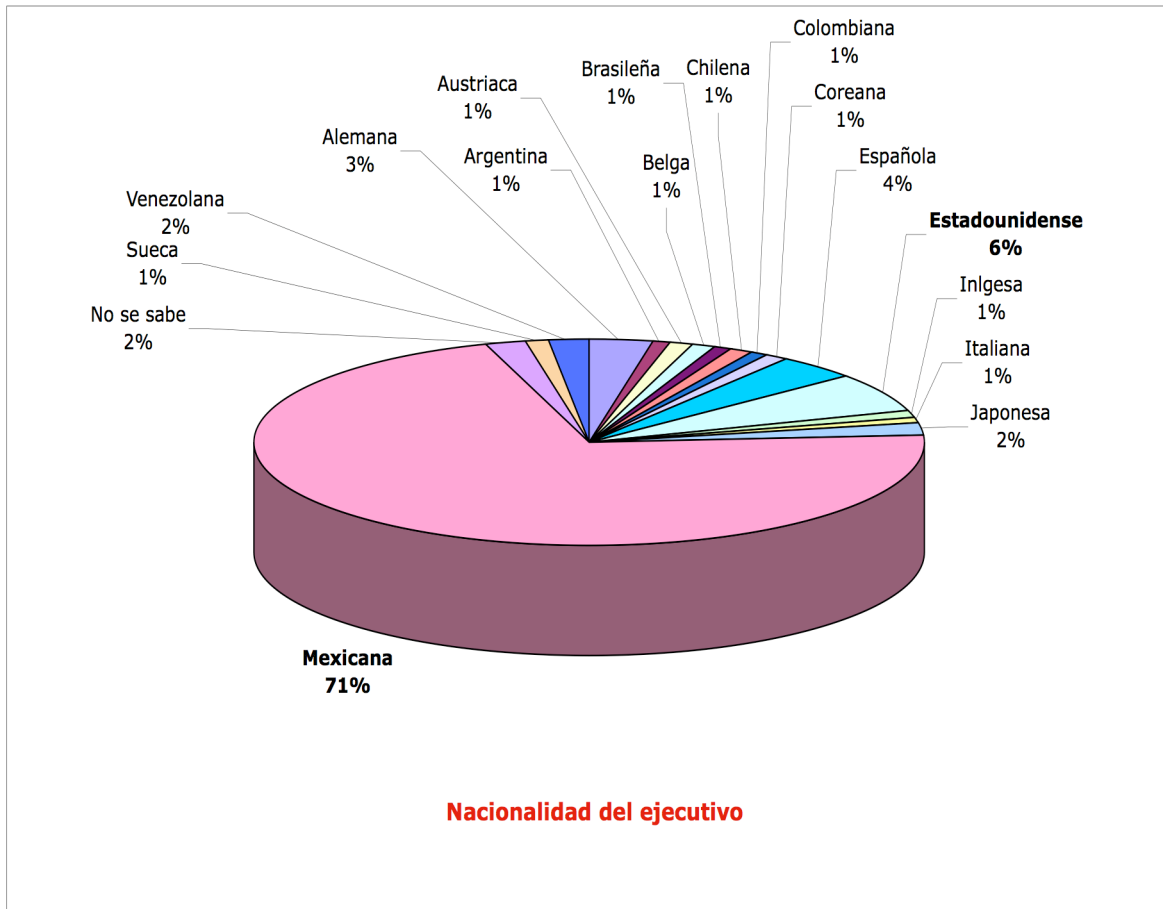
Gráfica No. 3  
Edad de los ejecutivos





La mayoría de los ejecutivos de los que tenemos información son mexicanos (71%), seguidos de estadounidenses (6%), el resto aparece pulverizado en otras 14 nacionalidades (representando en conjunto un 23%) (Ver gráfica 4). Esta distribución de nacionalidades se deriva principalmente del origen de nuestros datos y posiblemente muestre algunas desviaciones, pero refleja la importancia de la presencia de ejecutivos mexicanos tomando decisiones en las grandes corporaciones nacionales y multinacionales en México. Esta presencia de los mexicanos en la toma de decisiones de las grandes corporaciones que son líderes en el proceso de incorporación de México al sistema mundial puede indicar su posición como una nueva élite, muy semejante y quizá con relaciones cercanas con los tecnócratas que han llevado a cabo los cambios en la política económica nacional. (Sklair, 2001; Mills, 1959; Centeno, 1997; Pérez Lizaur, 2005; Adler Lomnitz, Pérez Lizaur y Salazar Elena, 2006)

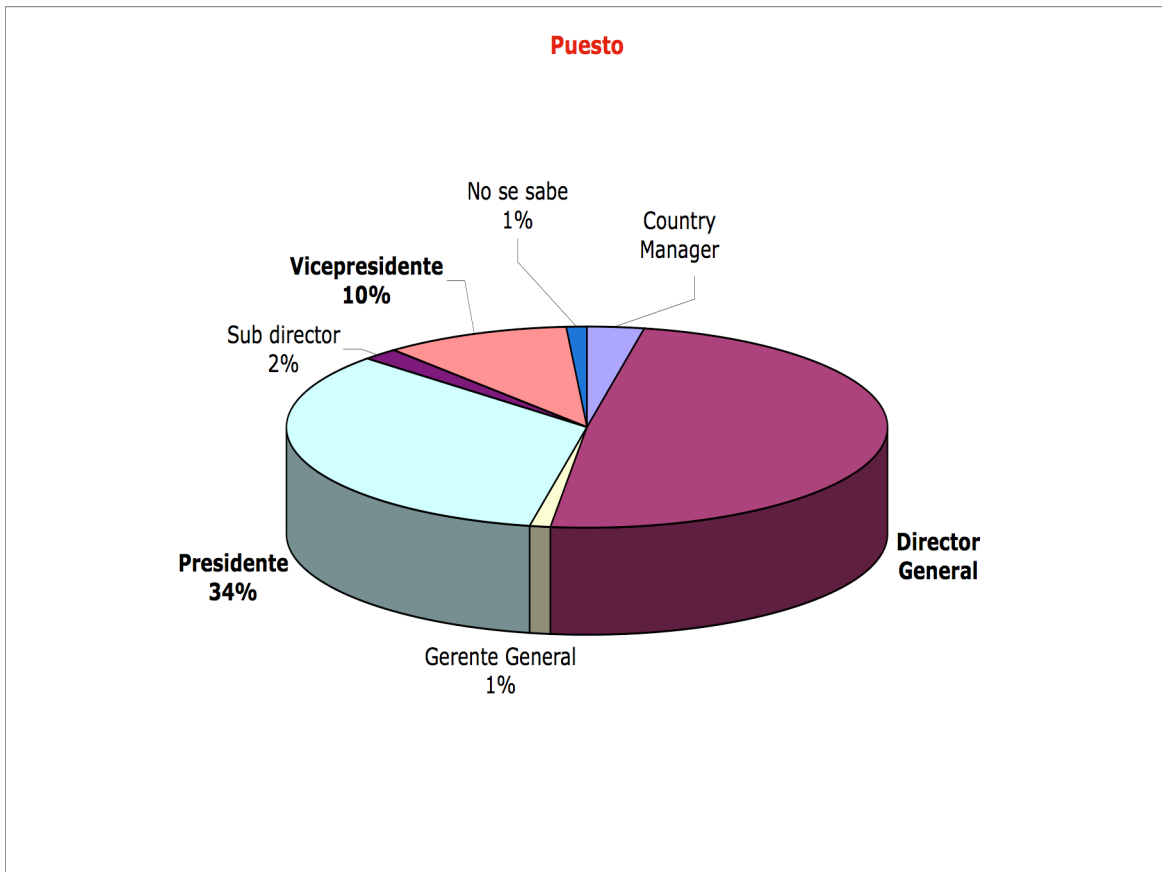
Gráfica 4  
Nacionalidad de los ejecutivos



Según se aprecia en la gráfica 5, la información disponible muestra que la gran mayoría de los ejecutivos de los que tenemos información, ocupa puestos de dirección general (49%), le siguen los presidentes (34%), vicepresidentes (10%) gerentes (4%) y los subdirectores (2%)<sup>7</sup>. Un indicador de la trascendencia de las decisiones que toman estos ejecutivos, aunque aun los directores y presidentes de las grandes corporaciones, están sujetos a las decisiones y normatividad señalada por los “boards” (Pérez Lizaur, 2005), es su posición en las corporaciones, las cuales como mencionamos son las puntas de lanza de la economía nacional. Dicho en otras palabras son estos ejecutivos, en su mayoría mexicanos, quienes sujetos a las políticas y normas de sus “boards”, quienes están tomando las decisiones que están integrando a México al sistema mundial.

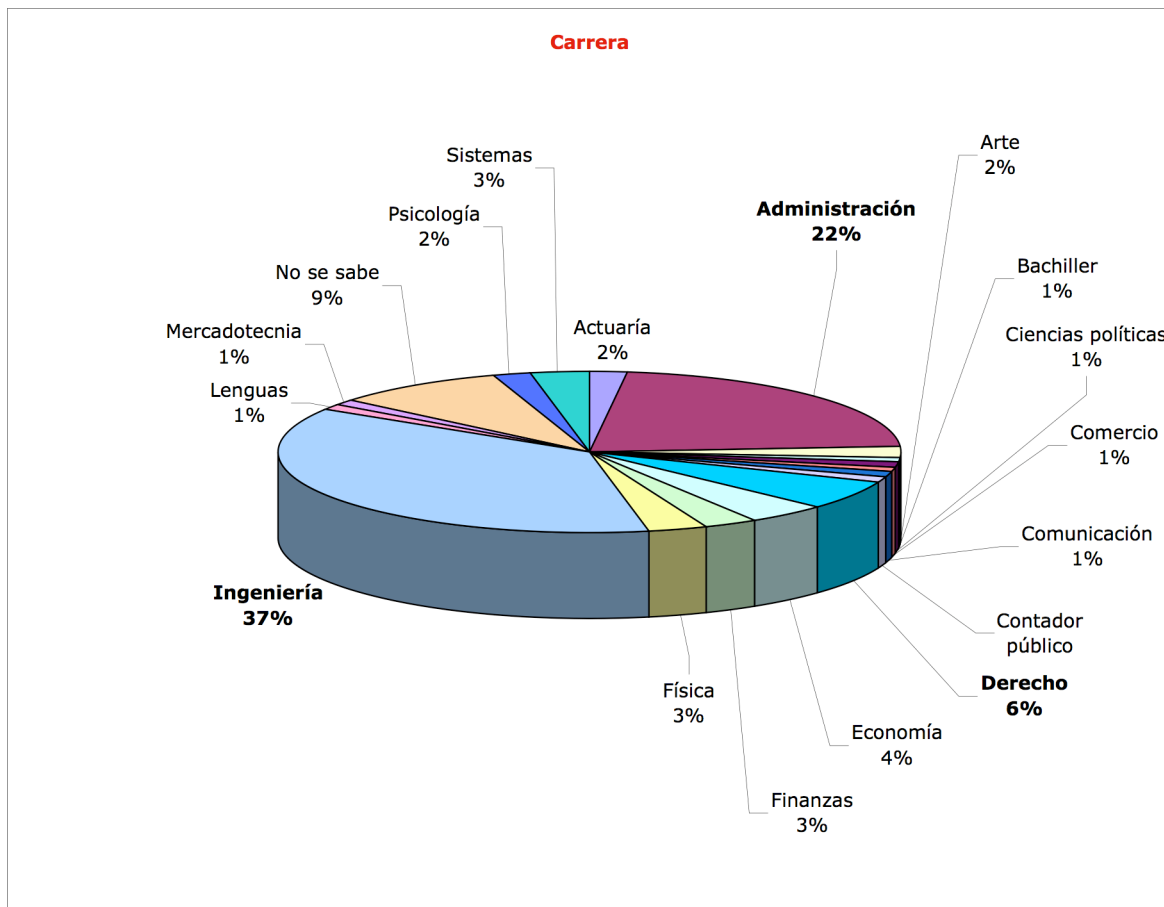
<sup>7</sup> La información sobre las posiciones en las corporaciones es muy desigual. En algunas de ellas la cabeza regional o local es ocupada por un presidente, en otras, por un gerente.

Gráfica 5  
Posición en la corporación



Veremos ahora dónde aprenden estos ejecutivos las técnicas e ideología necesarias para tomar estas decisiones. Una mayoría de ejecutivos hicieron estudios de ingeniería (37%) y administración (22%); seguidos de lejos por quienes estudiaron derecho (6%) y el resto aparece distribuido en carreras que van desde las científicas, a las humanistas y artísticas (36% en total). (Ver gráfica 6)

Gráfica 6  
Estudios de los ejecutivos



En relación con la escuela donde hicieron dichos estudios, como la mayoría son mexicanos, poco más de la mitad (54%) estudiaron sus licenciaturas en escuelas mexicanas. De éstas destacan la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM<sup>8</sup> (15%), la Universidad Iberoamericana UIA<sup>9</sup> (14%) y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey ITESM<sup>10</sup> (10%). Las escuelas de otros países que más destacan son las de la Unión Europea (11%) y los Estados Unidos (9%) (Ver gráfica 7). Esta tendencia puede implicar muchas cosas, sin embargo, en primer lugar indica que las universidades

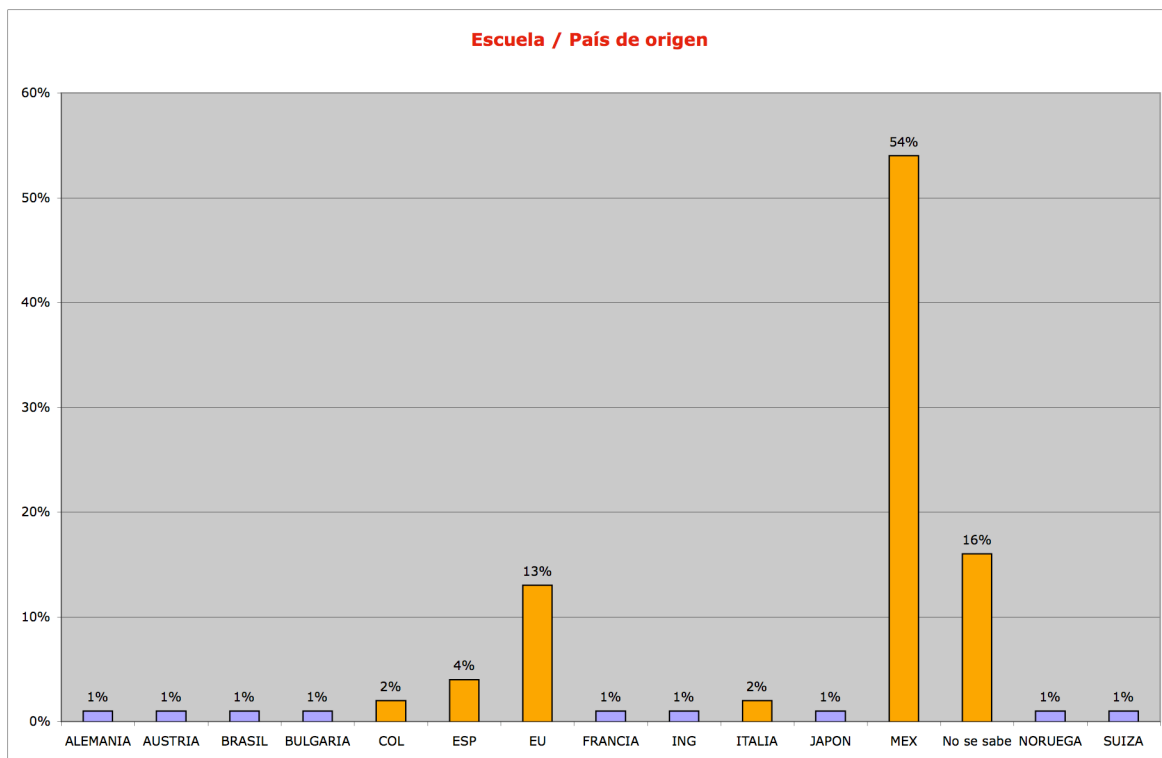
<sup>8</sup> La universidad pública mas grande y prestigiada de México.

<sup>9</sup> Universidad privada, propiedad de los jesuitas, a la que tradicionalmente han asistido los hijos de la élite empresarial de la Ciudad de México.

<sup>10</sup> Institución fundada por el grupo de empresarios de Monterrey con la finalidad de formar cuadros para sus empresas. Hoy día es la universidad privada mas grande de México.

nacionales están preparando a profesionistas con capacidad de competir en el mercado global, tanto por la calidad de conocimientos que adquieren, así como por la ideología, que puede resultar afin a las corporaciones multinacionales. En segundo, y es importante destacarlo ya que en su mayoría son egresados de la universidad pública mas importante del país, indica que muchos de estos ejecutivos no provienen de familias con alta capacidad económica, sino con ingresos medios y bajos, lo cual se separa de lo dicho por Mills (1959) acerca de que la élite en el poder se integra por individuos que provienen de un solo grupo social y coincide con lo mencionado por Zenner (2005) y Sanches (2005), en cuanto que los altos ejecutivos provienen solamente de las élites.

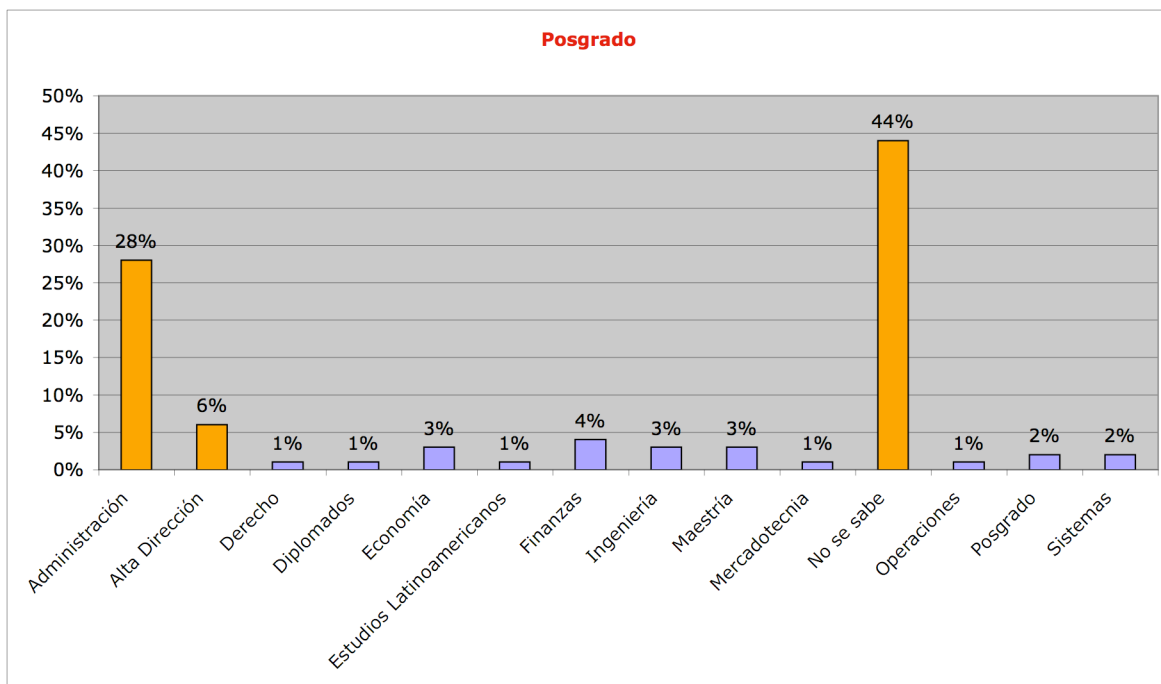
Gráfica 7  
Institución donde estudiaron los ejecutivos



Aparentemente es el estudio de posgrados y de cursos, en escuelas de negocios muy especializadas, lo que realmente capacita a los ejecutivos para la toma de decisiones en las corporaciones y los integra a esta nueva élite en el poder (Sklair, 2000; Pérez Lizaur, 2005). Nuestra información muestra que un poco más de la mitad de los directivos han estudiado un posgrado (56%). Destacan los que hicieron posgrado en administración (28%) y en alta

dirección (6%). Dicho en otras palabras, el 60% de quienes hicieron posgrado, lo hicieron en áreas administrativas y de dirección (el 34% del total de directivos analizados), es decir están preparados en las técnicas específicas para manejar corporaciones, así como en la teoría del neoliberalismo económico, tal como lo menciona Sklair (2001), y no solamente eso, sino que es muy probable que sea en esas instituciones en donde establezcan relaciones sociales que les permitan instrumentar sus decisiones. (Ver gráfica 8)

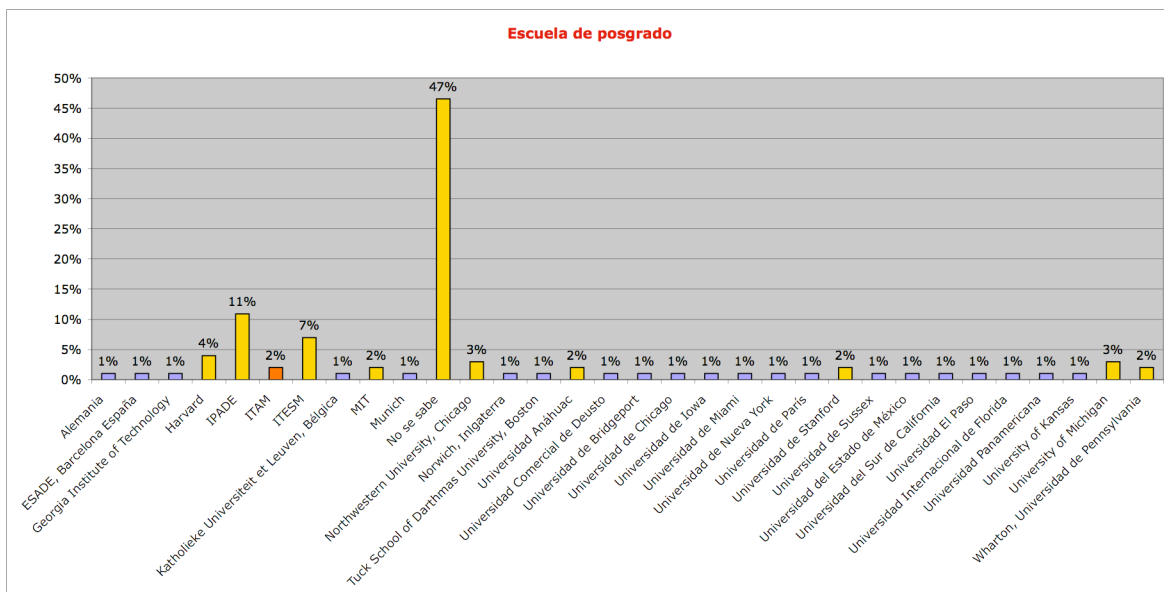
Gráfica 8  
Especialidad de los ejecutivos



En el caso del posgrado no aparece un claro patrón de preferencia por escuela, ni país. De los 100 ejecutivos, seis de ellos hicieron un doble posgrado en dos instituciones. El 44% de los casos no dice dónde lo estudió; del 56 % restante, el 23% lo hizo en México, el 27% en los Estados Unidos de América y el 8 % restante en Europa. De los que reportan dónde lo hicieron, el 10% obtuvo el grado en el Administración del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas de la ciudad de México (IPADE) dependiente de la Universidad Panamericana, organización privada, bajo la tutela del Opus Dei y clasificada en el lugar 75 a nivel mundial en su programa Executive MBA para ejecutivos con experiencia (Financial Times, EMBA, 2003). Esta escuela de negocios trabaja muy cercanamente con el IESE (lugar 23 por el Financial Times, EMBA, 2003) de Barcelona, España y su pedagogía e ideología de negocios está muy relacionada con la de la escuela de administración de la Universidad de Harvard. Le siguen aquellos que estudiaron su posgrado en el ITESM (7%)

fundado por empresarios de Monterrey, Mex., para la formación de sus cuadros y tiene una fuerte colaboración con la Universidad de Texas en Austin McCombs, lugar 21 (Financial Times, EMBA, 2003). Le siguen aquellos que estudiaron en Harvard Business School (4%), lugar número 2 (Financial Times, MBA 2003); La University of Michigan (3%), lugar 38 (Financial Times EMBA 2003); Wharton (2%), lugar 1 (Financial Times MBA 2003); Stanford (2%), lugar 4 (Financial Times MBA, 2003); el Massachusetts Institute of Technology (MIT Sloan) (2%), lugar 10 (Financial Times MBA, 2003); la Universidad Anáhuac (2%) y el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) con 2% cada una. (Ver gráficas 9 y 10). Tal como lo dicen Sklair (2001) y Rodríguez Mansilla (1996) los altos ejecutivos de las grandes corporaciones internacionales se integran a la nueva élite en el poder en las grandes escuelas de negocios.

Gráfica 9  
Escuelas donde estudiaron los posgrados



Esta distribución, al parecer aleatoria de selección de escuelas donde estudiar los posgrados en administración y alta dirección, probablemente coincida con las preferencias de las corporaciones. Esta distribución aleatoria, aunque con una fuerte tendencia a concentrarse en escuelas estadounidenses, de selección de escuelas donde estudiar los posgrados puede indicar dos cosas: La primera, se acerca al concepto de sistema de Negri y Hardt (2000) en cuanto que el sistema neoliberal no tiene un centro definido; la segunda, da cuenta de la estrecha relación existente entre México y Estados Unidos de Norteamérica.

**A manera de conclusión**

En resumen, los altos ejecutivos de las grandes corporaciones multinacionales y nacionales que según Dussel (2000) son las líderes de la economía nacional, son en su mayor parte mexicanos, provenientes de distintos estratos sociales y en su mayoría educados en universidades mexicanas. Al mismo tiempo, estos ejecutivos mexicanos, al parecer, tienen más oportunidades de llegar a las posiciones de toma de decisiones en las corporaciones de origen estadounidense que en las europeas o asiáticas.

Por otra parte la información aquí analizada confirma lo dicho por Sklair (2001), Hardt y Negri (2000) y Rodríguez Mansilla (1996) sobre la educación de los ejecutivos de alto nivel de las grandes corporaciones multinacionales y su tendencia a conformar una nueva élite o clase social, que está tomando las decisiones que están incorporando a México al sistema mundial.

A partir de este trabajo consideramos importante proseguir con investigación que profundice en las ideologías y técnicas de administración enseñadas en las escuelas de administración y negocios y su incidencia, no solamente en la toma de decisiones en los negocios, sino también en el desarrollo nacional.

#### Bibliografía

ADLER LOMNITZ, Larissa y Marisol PÉREZ LIZAU, 2006 (1993). *Una familia de élite de la ciudad de México. Parentesco, clase y cultura, 1820-1980*. México: Miguel Ángel Porrúa.

ADLER LOMNITZ, Larissa, Marisol PÉREZ LIZAU Y Rodrigo SALAZAR ELENA, 2006 “Globalización y nuevas élites en México” en Larissa Adler Lomnitz, *Lo Formal Y Lo Informal en las Sociedades Contemporáneas*. Santiago de Chile: DIBAM y el Centro de Investigaciones Diego Barrios Arana. En prensa

BURNHAM, James, 1960, *The Managerial Revolution*, Bloomington, Ind.: Indiana University Press.

CASTILLO, Alejandro y ROMERO LÓPEZ, Miguel Ángel. 1999. “Empresas Transnacionales”, Revista *Expansión* Sept. 15, , Año XXX, Núm. 774.

CATALYST. Advisory Organization to Advance Women in Business. <[www.catalystwomen.org](http://www.catalystwomen.org)>

CENTENO, Miguel Ángel. 1997. *Democracy Within Reason*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University

DUSSEL PETERS, Enrique. 2000. “La inversión extranjera en México”. Serie Desarrollo Productivo, No. 80, Red de Inversiones y Estrategias Empresariales, Unidad de Inversiones y Estrategias Empresariales, División de Desarrollo Productivo y Empresarial, Naciones Unidas, CEPAL, ECLAC. Santiago de Chile, octubre.

ERIKSON, Bonnie H. 2001. “Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees” en Ed. K. Lin Nan y R. Burt *Social Capital*. New York: Aldine de Gruyter. Pp.: 127-158

#### EXPANSIÓN

FINANCIAL TIMES, BUSINESS SCHOOL RANKINGS: Special Report “Global EMBA2003, The Top 75 executive MBA programmes”, Financial Times, London, , 2003. <http://specials.ft.com/spdocs/exed1.pdf>

FINANCIAL TIMES, BUSINESS SCHOOL RANKINGS: Special Report “Global MBA 2003, The Top 100 full-time internacional MBA programmes”, Financial Times, 2003.



- <http://specials.ft.com/spdocs/FT3543AD2BD.pdf>
- HAMADA, Tomoko, 1991, *American enterprise in Japan*, New York: State University of New York Press.
- Hardt y Negri (2000)
- HARVEY, David. 1990. *The Condition of Postmodernity*. Malden, Mass.: Blackwell.
- INEGI (1999),
- KANTER, Rosabeth M., 1977, *Men and women of the corporation*, New York: Basic Books.
- KELLY de Escobar, Janet, 1989, “Qué hace todo el día, cualquier día, un gerente venezolano?”, en Naím, M. (ed), *Las empresas venezolanas: su gerencia*. Caracas: IESA, pp. 345-375.
- MILLS, C. Wright, 1959, *The power elite*, New York: Oxford University Press.
- PARSONS, Talcott. 1963. *Structure and Process in Modern Societies*. Glencoe: The Free Press
- PÉREZ LIZAU, 2000. “Decisiones laborales entre ejecutivas de alto nivel de una gran corporación transnacional” en C. Bueno (ed), *La globalización desde México*, México: CIESAS. Pp.: 167-190
- PÉREZ LIZAU, Marisol. 2005. “Los ejecutivos de alto nivel de las grandes corporaciones transnacionales en México”. En Pérez Lizaur, Marisol (coord) *Ejecutivos de alto nivel*. México: Universidad Iberoamericana. Pp:87-150
- PÉREZ LIZAU, Marisol y GÁNDARA MENDOZA, Leticia. 2001. “Los altos ejecutivos de las corporaciones transnacionales: Un esbozo analítico para su estudio en México”. *Estudios Sociológicos* 19.56 419-38.
- RODRÍGUEZ MANSILLA, Darío. 1996. *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. México: Plaza y Valdés, Universidad Iberoamericana.
- SANCHES, Silvia. 2005. “Las familias de expatriados brasileños en México”. En Pérez Lizaur, Marisol (coord) *Ejecutivos de alto nivel*. México: Universidad Iberoamericana. Pp: 163-198
- SERNA PÉREZ, María Guadalupe. 2000. “Empresarios y ejecutivos en la Ciudad de México”. En Pérez Lizaur, Marisol (coord) *Ejecutivos de alto nivel*. México: Universidad Iberoamericana. Pp: 57-86
- SHISGALL, Oscar. 1981. *Eyes on Tomorrow: The Evolution of Procter and Gamble*. New York: Ferguson
- SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOECONÓMICA, “SIGECO”, “Indicadores Económicos: 12.12 empresas con inversión extranjera ubicadas en el D.F. por país de origen y participación porcentual” 1998, 1999, 2000, Fuente SECOFI, Dirección General de Inversión Extranjera. GDF, 2000.
- SKLAIR, Leslie. 2001. *The Transnacional Capitalist Class*. Oxford: Blackwell.
- UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT, Division on Investment, Technology and Enterprise Development, World Investment Report 2003, FDI Policies for Development: National and International Perspectives (New York and Geneva: United Nations), United Nations publication, Sales No. E.03.II.D.8 / Country Fact Sheet: Mexico.

ZENNER, Pascale Martine Françoise , Sylvie Catherine Sabine Pauline Julie. 2005. "*El estilo de vida de los expatriados transnacionales: nuevas lógicas espaciotemporales* " Tesis de Maestría. México: Universidad Iberoamericana.