

Notas críticas

**Globalización, industria y organización
del trabajo. Reflexiones para la construcción
de un marco teórico**

María de los Ángeles Pozas

Introducción

EL ANÁLISIS DE LA INCORPORACIÓN DE LA INDUSTRIA MEXICANA A LAS CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN y sus efectos en las relaciones laborales del país, requiere de la construcción de un marco teórico conceptual que facilite a los investigadores analizar los diversos factores involucrados en la reestructuración mundial del sistema productivo. Cambios recientes en cuestiones aparentemente tan disímiles como la división internacional del trabajo, la inversión extranjera directa, las cadenas globales de producción, la descentralización productiva, la innovación y la transferencia tecnológica, la organización del trabajo y el sistema de relaciones laborales, se deben en realidad a un fenómeno único y están ampliamente interrelacionados. No obstante, la forma específica como se relacionan y las consecuencias positivas y negativas que tienen al interior la sociedad varían de un país a otro, y dependen de sus condiciones y sus arreglos específicos. El objetivo de esta nota crítica es contribuir a la discusión teórica mediante la revisión de algunos de los debates que dichas cuestiones han suscitado entre los investigadores de los países avanzados, principalmente de los Estados Unidos. Corresponderá a otros la tarea de constatar qué argumentos teóricos esgrimidos son aplicables a la realidad mexicana. En mis propias investigaciones en México he encontrado diver-

gencias importantes respecto a sus planteamientos, sin embargo, éstas no son objeto de análisis en este trabajo, ya que como se expuso, el objetivo es presentar el estado de la cuestión mediante la integración y discusión de las aportaciones de un conjunto de investigadores de gran influencia en el ámbito de la globalización y la reestructuración industrial, que se enfocan en varios aspectos.

Estos estudios analizan desde cuestiones específicas tales como los cambios en la tecnología y la organización del trabajo en la línea de producción (Dosi, 1982; Mahon, 1987; Schoenberger, 1989; Gertler, 1988; Locke, 1990; Simon, 1990; Blackburn, Coombs y Green, 1985), hasta las más generales, como la transformación del régimen de acumulación capitalista (Harvey, 1989; Boyer, 1987; Leborgne y Lipietz, 1988; Agglieta, 1982; Arrighi, 1994; Wallerstein, 1991). Sin embargo, un elemento común de estos estudios es que identifican la emergencia de un nuevo tipo de empresa horizontalmente integrada en redes de producción, que busca remplazar a la empresa verticalmente integrada, lo que afecta en su conjunto al modelo de organización de la producción que dominó el ámbito internacional en el siglo xx (Sabel, 1988; Fruin y Nishiguchi, 1993; Cusumano, 1985; Dore, 1986).

Fin de siglo: la gran transformación.

Hasta la década de los años setenta el dominio de las grandes corporaciones en la economía global, llevado a cabo mediante el control del capital, del mercado y de los flujos de materias primas, se basó en una estructura organizativa verticalmente integrada (Chandler, 1978; Arrighi, 1994). De acuerdo con Oliver Williamson (1985), la formación de empresas verticalmente integradas proporcionó a principios del siglo xx la estructura de gobierno que éstas requerían para superar la incertidumbre creada entonces por la internacionalización de la economía mundial y la descentralización de la industria que a fines del siglo xix había dado predominio al capital financiero sobre el productivo.

Al estructurarse verticalmente, las empresas estadounidenses, pioneras de este modelo, recuperaron el control de los precios, el flujo de materias primas y la planeación de la producción. La eficacia del nuevo sistema se basó en la masificación del consumo —que volvió muy rentable la producción de altos volúmenes de mercancías estandarizadas—, y en el desarrollo de la estricta división del trabajo en la fábrica, muy adecuada para la nueva maquinaria especializada destinada a la producción en masa.

No obstante, el contexto internacional empezó a cambiar a fines de la década de los años sesenta, periodo en que concluyó la reconstrucción de

Europa y Japón después de la Segunda Guerra Mundial. Dichas regiones pasaron de ser grandes mercados para los productos estadounidenses a ser sus competidores. Además, otros países en desarrollo se integraron a los mercados internacionales, incrementando la competencia y limitando la posibilidad de explotar las economías de escala, lo cual disminuyó el potencial expansivo de las empresas integradas verticalmente (Balckburn, Coombs y Green, 1985). Como respuesta a la transformación del mercado internacional en la década de los años setenta, las empresas manufactureras japonesas y europeas introdujeron cambios en su forma de organizar la producción. Estas innovaciones llegaron a las de los Estados Unidos más tarde, a principios de los años ochenta (Cole, 1989).

La rigidez del patrón vertical estadounidense —diseñado para la producción en masa de productos estandarizados— era incompatible con un mercado crecientemente diversificado y competido. El crecimiento económico dependió cada vez menos de recursos rígidos tales como grandes máquinas especializadas, producción en serie, líneas de ensamble y trabajadores que desempeñaran una sola tarea, y se volvió mucho más flexible. La necesidad de reducir costos, eliminar desperdicios y optimizar la competitividad llevó a las empresas a procurar la reducción de sus inventarios, al control de calidad y al desarrollo de equipos de trabajadores multicalificados.

La fragmentación e inestabilidad de los mercados llevó a algunos autores a pensar que las grandes corporaciones desaparecerían debido a su rigidez e incapacidad para adaptarse a cambios en la demanda. Dada su flexibilidad, las empresas pequeñas parecían más adecuadas a las nuevas condiciones de la producción (Piore y Sabel, 1985). En realidad, las grandes corporaciones respondieron a la crisis transformándose antes que disolviéndose. Un nuevo tipo de organización empresarial buscó reemplazar a las corporaciones verticalmente integradas desarrollando un complejo sistema de subcontratación internacional. La principal característica de este sistema es que reproduce una estructura más descentralizada de las actividades de producción mediante la creación de redes de subcontratación que funcionan como efectivos y estables instrumentos de cooperación vertical y horizontal entre las empresas (Sabel, 1988; Fruin y Nishiguchi, 1993; Arrighi, 1994). Las grandes empresas se vincularon estrechamente a sus proveedores y subcontratistas a fin de hacerles compartir el peso del diseño de partes y componentes y garantizar el envío de productos libres de defectos conforme eran requeridos. De acuerdo con Sabel (1988:34), esto no necesariamente significaba que el subcontratista perdiera su autonomía para buscar clientes por fuera. De hecho algunas corporaciones demandaban de su subcontratista la capacidad de sobrevivir sin su cliente más importante; su objetivo era desincorporar gran

parte de su proceso con la finalidad de distribuir riesgos a lo largo de la cadena productiva.

Paradójicamente, la descentralización en el proceso de producción estuvo acompañada por cierto crecimiento en el número de fusiones y asociaciones entre las compañías más grandes del mundo, manifestando el paso de la hegemonía nacional a la hegemonía global (UNCTAD, 1997, 1998; Sassen, 1994). Por lo tanto, en el nuevo modelo de producción internacional las grandes corporaciones no sólo no tendían a desaparecer sino que podían incluso aumentar de tamaño.

En síntesis, el nuevo modelo de producción implica un doble proceso: favorece por un lado la concentración del capital y la creación de grandes y poderosas empresas globales; y por el otro incorpora un mayor número de unidades productivas más pequeñas y autónomas a un complejo sistema de subcontratación internacional. La permanencia de las empresas depende no sólo de su capacidad para integrarse al sistema abasteciendo a un cliente importante, sino también de su flexibilidad para cambiar de un cliente a otro con facilidad. En este contexto, la calidad y el tamaño de las redes sociales adquiere importancia fundamental para el buen funcionamiento del sistema productivo.

Pero, ¿estamos realmente ante un fenómeno emergente?, ¿en qué medida estos cambios modifican el modelo de producción y acumulación capitalista?, ¿existen, por ejemplo, elementos suficientes para hablar de una nueva división internacional del trabajo? Los autores que analizan esencialmente el siglo xx dan una respuesta afirmativa (Schoenberger, 1994; Harvey, 1988; Leborgne y Lipietz, 1988; Sabel, 1988). Los teóricos del sistema mundial, por otro lado, consideran que estos cambios están asociados a los ciclos rítmicos de la economía mundial (Hopkins y Wallerstein, 1994; Arrighi, 1994).

Producción global: ¿fenómeno emergente o variaciones de la misma historia?, elementos para el debate

Para determinar si la nueva economía global conlleva cambios cualitativos respecto al modelo anterior es necesario hacer las siguientes cuestiones: ¿Hay una diferencia esencial entre las multinacionales tradicionales y las modernas empresas globales?, ¿ha cambiado la división internacional del trabajo?, ¿cuáles son los nuevos criterios de localización de las corporaciones transnacionales en el exterior?, ¿existe una nueva de relación entre el capital extranjero y el local en los países en desarrollo?, ¿ha cambiado el sistema financiero internacional?

Con la finalidad de responder a estas preguntas es necesario identificar los cambios cualitativos en el sistema de producción internacional. Tanto los teóricos del sistema mundial como quienes analizan el nuevo modelo de producción coinciden en la identificación de algunos elementos. De acuerdo con ellos, el capitalismo actual involucra la detallada descentralización de las diferentes etapas de la producción por encima incluso de las fronteras nacionales, creando una nueva estructura productiva formada por varias *empresas-red* (Dickens, 1992; Porter, 1986; Reich, 1991; Gereffi, 1994). Desde el punto de vista de estos autores, este complejo sistema de subcontratación internacional es la negación del anterior sistema, sustentado en las corporaciones verticalmente integradas (Arrighi, 1994; Hopkins y Wallerstein, 1994; Gereffi y Korzeniewicz, 1994). Para los teóricos del sistema mundial, sin embargo, la evolución de las empresas no ha procedido de manera lineal, sino mediante la alternancia de dos clases opuestas de estructura organizacional, en la cual la forma vertical de las corporaciones ha surgido y desaparecido una y otra vez a lo largo de la historia del capitalismo (Arrighi, 1994:243). La creación de nuevas formas de organización empresarial, no obstante, se ha expandido por medio de la sucesiva internalización o absorción de los diferentes costos,

[...] de la misma manera en que el régimen holandés había llevado los procesos de escala mundial un paso adelante de Génova internalizando los costos de protección, y el régimen británico los llevó un paso adelante de Holanda internalizando los costos de producción, así el régimen norteamericano hizo lo mismo en relación al británico internalizando los costos de transacción (Arrighi, 1994:239).

No obstante, de acuerdo con estos teóricos, no importa lo complejo del sistema de producción, el principal movimiento a lo largo de las cadenas productivas sigue dándose en la dirección periferia-centro. Lo que cambia históricamente es la proporción de los procesos de producción que se localizan en una zona o en otra. Tales cambios se vinculan a los ritmos cíclicos de la economía mundial (Hopkins y Wallerstein, 1994:17-18).

Desde mi punto de vista, la mayor contribución de los estudios del sistema mundial es la abundante evidencia histórica que éstos producen para basar sus argumentos. Los teóricos del sistema mundial, sin embargo, no discuten las consecuencias de dichos cambios históricos para países específicos. ¿Qué tan importantes son, por ejemplo, estos cambios para los países en desarrollo, y de qué manera la escala actual de la producción mundial modifica la posición de países específicos en el sistema capitalista mundial?, ¿acaso

los cambios cuantitativos mundiales no significan cambios cualitativos para algunos países semiperiféricos?, ¿es realmente posible comparar el tipo de descentralización desplegado por las modernas corporaciones con el de las empresas del siglo XIX?, ¿están los cambios en el sistema asociados a una distribución diferente de la riqueza alrededor del mundo?, ¿los movimientos en la base de la división del trabajo no implican cambios cualitativos en las condiciones de trabajo?

Durante la fase actual de acumulación capitalista, Japón fue el primer país que organizó su producción de manera descentralizada. De acuerdo con Arrighi, el éxito del modelo japonés se basa en su cercana y simbiótica relación con la abundante y altamente competitiva fuerza de trabajo disponible en la región. Según este autor “es muy difícil concebir que en ausencia de tal relación, la acumulación capitalista en Japón pudiese haber procedido de manera tan rápida como lo hizo desde los sesenta” (Arrighi, 1994:344). El mecanismo de expansión inherente al sistema japonés, por tanto, fue el trasplante masivo de los procesos de bajo valor agregado de la producción a las zonas de fuerza de trabajo barata.

En la medida en que el aumento de los salarios minó la ventaja comparativa de los Tigres Asiáticos en la parte final de bajo valor agregado de la producción industrial, las empresas de estos países se unieron a las japonesas en la búsqueda de la todavía abundante fuerza de trabajo barata en los países más pobres de la región. El resultado fue una segunda ronda de expansión industrial regional a través de la cual grandes masas de fuerza de trabajo barata fueron incorporadas (Arrighi, 1994:347).

Pero ¿que clase de internalización de costos ha sido desarrollada en la lógica de la empresa japonesa? Si su sistema está basado exclusivamente en el uso de fuerza de trabajo barata y el abatimiento de costos, entonces no ha ocurrido en este periodo un cambio en la forma de acumulación del capital. Si éste es de hecho el mecanismo de expansión del nuevo modelo, no parece haberse “dado un paso adelante sino un paso atrás” en la evolución del sistema capitalista. Esto explica el escepticismo de Arrighi acerca de la posibilidad de que los occidentales pudieran superar la crisis siguiendo el patrón de los países asiáticos.

En realidad esto ya ha sido hecho tanto a través de las propias inversiones de Estados Unidos y Canadá en Asia del Este, como a través de la incorporación de mayores reservas de fuerza de trabajo cerca de casa, apoyadas por el TLC. No obstante, estos esfuerzos sólo intensifican la batalla intercapitalista global [...] En el mejor de los casos, este escalamiento de las presiones competitivas globales

minarán la rentabilidad y liquidez de los países asiáticos sin mejorar aquellas de Norteamérica (por no hablar de Europa del Este) (Arrighi, 1994:354).

No es posible a corto plazo determinar la exactitud de las predicciones de los teóricos del sistema mundial. El análisis histórico que caracteriza estos estudios no es apropiado para el estudio de los actuales eventos económicos en el mundo. No es posible, por ejemplo, determinar en breve, en el contexto de las predicciones de Arrighi, el significado de la crisis financiera en los países del este asiático o de la recuperación de la economía estadounidense a fines de los años noventa. La crisis en Asia del Este confirmaría las predicciones de Arrighi, mientras que la recuperación de la economía estadounidense parecería contradecirlas. La explicación podría ser que los Estados Unidos recuperaron su hegemonía económica en los años ochenta, cuando las grandes compañías del país pusieron en práctica el nuevo modelo de producción y siguieron un proceso de descentralización. Las diferencias de tamaño y poder entre los Estados Unidos y el Japón habrían sido decisivas una vez que la ventaja comparativa de los japoneses fue eliminada. No obstante, la continuación y ascenso de la batalla intercapitalista y el incremento de las presiones del mercado muestran que la crisis no ha sido resuelta y que la última palabra no ha sido dicha.

Lo que sí resulta claro es que la obtención de fuerza de trabajo barata no puede por sí mismo dar cuenta del éxito económico de los países del este asiático. La fuerza de trabajo barata es y ha sido, sin duda, un importante elemento de competitividad internacional, no sólo en Japón sino también en los Estados Unidos. De hecho, dos factores esenciales explican los cambios en la localización geográfica de las subsidiarias de las corporaciones transnacionales en la nueva economía global, y uno es la búsqueda de fuerza de trabajo barata, pero el otro es la búsqueda de flexibilidad. Porter explica que la fuerza de trabajo barata es una ventaja comparativa de segundo orden ya que considera que es una base muy inestable para construir mediante ella alguna estrategia global. Este autor señala que en la actualidad son otras las ventajas de primer orden para la competitividad internacional de las empresas: actualmente son más importantes la propiedad de la tecnología, la diferenciación del producto, el prestigio de marca y las relaciones con los clientes (Porter, 1990:49-51; Gereffi, 1994:6). Estos atributos permiten a las empresas ejercer un alto grado de flexibilidad organizacional y por lo tanto crear o responder a las nuevas oportunidades de la economía global.

En la década de los años setenta las empresas japonesas recurrieron ciertamente a la fuerza de trabajo barata al querer alcanzar los estándares de pro-

ductividad del primer mundo, pero en mi opinión su sistema de subcontratación sí constituye un nuevo tipo de interacción entre empresas que habría superado a las tradicionales corporaciones estadounidenses integradas verticalmente, aun en ausencia de fuerza de trabajo barata. El sistema incrementa la flexibilidad para responder a cambios abruptos en la demanda al distribuir pérdidas y riesgos entre sus subcontratistas y proveedores. En las actuales condiciones del mercado, la capacidad para enfrentar los cambios en el mercado puede ser la diferencia entre sobrevivir o desaparecer.

Este sistema incrementa además la productividad al introducir cambios en la organización del trabajo en la línea de producción. Los trabajadores de las compañías japonesas fueron por un tiempo más productivos que los de los Estados Unidos, no sólo porque la firma subcontrataba algunos componentes del producto reduciendo el número de horas-hombre requerido para producirlo, sino también porque reorganizó la línea de producción introduciendo una reducción sustancial en tiempo. Los equipos de trabajo fueron una respuesta a la rigidez en la línea de producción que, como veremos más adelante, modificó profundamente el carácter del trabajo.

El modelo de producción descentralizada, sin embargo, crea un problema a la acumulación capitalista al romper el postulado de Williamson, que sugiere que con la finalidad de minimizar los riesgos del oportunismo y la incertidumbre es mejor internalizar los factores de la producción. Como se expuso anteriormente, la estructura vertical de las empresas les permitió coordinar, ubicar y planear eficientemente en los límites de la corporación; esta estructura permitió además crear la división técnica del trabajo (Williamson, 1985). El modelo descentralizado, por tanto, reintroduce la pérdida de control del proceso de producción así como la disminución de la flexibilidad espacial (Schoenberger, 1994). El sistema de producción en masa había posibilitado una extraordinaria y extensiva división espacial porque se basaba en la separación entre diseño y manufactura:

El desarrollo del prototipo estaba totalmente divorciado de su producción, y elementos discretos del sistema de manufactura podían ser enviados a los más distantes rincones del planeta, y esto era posible porque el cambio de los productos estandarizados fluía muy lentamente aunque de manera firme (Schoenberger, 1994:54).

La organización del consumo y el mercado contemporáneo produce un sistema que es menos flexible espacialmente. Esta pérdida de flexibilidad en el uso del espacio, tal como Schoenberger señala, se relaciona con los cambios en el proceso de desarrollo de productos. Durante el fordismo la producción

del proceso era un flujo continuo. El diseño y desarrollo de prototipos era, no obstante, un proceso lento y caro. Esta diferencia respecto al tiempo de producción no constituía un problema porque el sistema de producción en masa suponía mayor estabilidad del producto propiciada por el carácter oligopólico de la competencia industrial. Las empresas estaban protegidas contra la competencia incontrolada y contra la proliferación de diferentes productos, que la habrían obligado a acelerar la introducción de productos nuevos o significativamente renovados.

La producción en pequeños lotes, al contrario, requiere del constante desarrollo de productos a lo largo de la cadena productiva. Los subcontratistas comparten con sus clientes principales el peso del diseño de partes y componentes y el envío de productos libres de defectos conforme van siendo requeridos en cualquier lugar del mundo. Este hecho por sí solo determina importantes cambios en el sistema de producción, mismos que modifican en cierta medida la definición de procesos de Hopkins y Wallerstein (1994). De acuerdo con estos autores hay procesos típicos del centro caracterizados por el alto valor agregado de su contenido, al contrario de los procesos periféricos. Sin embargo, dado que la producción descentralizada demanda constantemente el desarrollo de productos a lo largo de las cadenas globales de producción, es obligada la transferencia tecnológica a las subsidiarias (o cajones, en su terminología), localizadas en los países periféricos, o al menos en los países que estos autores llaman semiperiféricos. El movimiento horizontal de productos en la dirección periferia-centro se ha vuelto menos claro.

Por consiguiente, en el nuevo modelo de producción internacional las empresas de los países en desarrollo se vuelven más importantes. Teóricamente, si el número de compañías de un país en desarrollo asociadas a empresas de países avanzados es suficientemente grande, esta transferencia tecnológica podría sentar las bases de un cambio en sus ventajas comparativas de segundo orden basadas en su fuerza de trabajo barata, hacia ventajas comparativas de primer orden que se basan en tecnología de punta y diferenciación de productos. Aun si la asociación con su socio tecnológico terminara, la modernización de la empresa la haría atractiva para nuevos socios. Por otro lado, el desarrollo constante de nuevas alianzas estratégicas compensaría al país por las posibles rupturas, manteniendo un cierto nivel de procesos de alto valor agregado que mejoraría la posición del país en la división internacional del trabajo. Comprobar si esta transferencia tecnológica se da en la realidad deberá ser objeto de detallada investigación en las próximas décadas.

Teóricamente, una nueva organización del tiempo y del espacio es construida alrededor de la diferenciación del producto, en la cual el tiempo se

convierte en un elemento de las estrategias competitivas de la empresa. Si esto es cierto, las nuevas *empresas-red* estarían creando *economías de velocidad* en vez de economías de escala. El sistema de producción “justo a tiempo”, inventado por las empresas japonesas, ha revolucionado en todo el mundo el proceso de producción gracias a la velocidad que surge de la flexibilidad. La introducción de los sistemas CAD-CAM (*Computer Aid Design* y *Computer Aid Manufacturing* por sus siglas en inglés) ha empujado el tiempo de las órdenes, la producción y la distribución a su punto más bajo, disminuyendo notablemente el tiempo de retorno del capital (Blackburn, Coombs, y Green, 1985).

Por otro lado, los mercados y los precios son controlados mediante nuevas formas de gobierno (relaciones de poder y autoridad) que son construidas en las cadenas de producción. De acuerdo con Gereffi (1994) la estructura de gobierno, que es esencial para el sistema transnacional de producción, ya no es sinónimo de jerarquía corporativa, sino que la empresa más poderosa de cada cadena global de producción tiende a desempeñar el rol central en la coordinación de las redes, tanto hacia adelante como hacia atrás de la cadena productiva. Este autor identifica dos tipos de estructura de gobierno para las cadenas globales de producción: *cadenas productivas dirigidas por productores*, y *cadenas productivas dirigidas por compradores*, la diferencia entre ellas reside en la localización de sus barreras de entrada. Las primeras son más características de los productos intensivos en capital y tecnología, tales como aeronáutica, automóviles, semiconductores y maquinaria eléctrica; en este tipo de cadena productiva las grandes empresas transnacionales (como las ensambladoras automotrices) controlan y organizan la producción determinando el precio, la cantidad y la calidad de las mercancías y componentes que se producen y circulan a lo largo de la cadena. Por otro lado, las cadenas productivas dirigidas por compradores son controladas por las grandes empresas comerciales y los poseedores de marcas prestigiadas (como Benetton, por ejemplo), quienes organizan redes descentralizadas de producción en varios países exportadores, frecuentemente localizados en la periferia. Este patrón de organización industrial es típico de las ramas intensivas en mano de obra, tales como textiles, manufactura y confección, calzado y juguetes entre otras.

La clasificación de Gereffi de las cadenas globales es importante porque contribuye a identificar los mecanismos de organización y control del sistema descentralizado de producción; sin embargo, esta clasificación sólo describe los dos extremos del espectro del sistema mundial de producción. Sólo las grandes compañías (las automotrices por ejemplo) tienen un indiscutido control de sus cadenas de producción. En la mayoría de los casos las empre-

sas buscan mantener el control y mejorar su posición al interior de las cadenas globales; como White señala:

Los esfuerzos por controlar son tan importantes como los esfuerzos por obtener ganancias. Los márgenes de ganancia dependen en sí mismos de la autonomía que permite la red y de las restricciones que impone. La autonomía es posible en la medida en que un productor cuenta con fuentes de abastecimiento y mercados alternativos para sus productos, mientras que las restricciones vienen de la falta de alternativas dentro de una red establecida de mercados (White, 1993: 163).

Entre los hallazgos de esta investigación puede encontrarse que las asociaciones y las alianzas estratégicas de las empresas incrementan el control que tiene una compañía sobre su segmento en la cadena productiva. Cada socio extranjero introduce a la empresa en una nueva red, lo que aumenta sus alternativas y disminuye su dependencia de las más poderosas empresas globales. Recientemente ha ocurrido un importante crecimiento del número de fusiones y asociaciones entre las grandes empresas del mundo. Al parecer el objetivo final de estas fusiones es recuperar el control perdido a causa de la descentralización de la producción.

La estructura descentralizada de las empresas parece abrir nuevas oportunidades para las compañías de los países en desarrollo, debido a que las corporaciones trasnacionales buscan socios locales tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Evans (1995) plantea que la multiplicación de las asociaciones entre corporaciones trasnacionales y empresas locales es tan importante que representa de hecho una nueva forma de internacionalización del capital. Las corporaciones trasnacionales (CTN) han diversificado sus inversiones en el exterior tradicionalmente dirigidas al establecimiento de subsidiarias al cien por ciento de propiedad. En la actualidad las CTN adquieren cierto porcentaje de acciones de compañías locales mediante alianzas y asociaciones. De acuerdo con Evans, aunque las subsidiarias al cien por ciento se conservan en muchas ramas industriales, el viejo modelo representado por el capital que opera con espléndida independencia de las empresas locales se ha vuelto obsoleto. En su lugar, la industria de los países en desarrollo está cada día más repleta de alianzas entre el capital trasnacional y el local, algunas veces en la forma de convenios o licencias tecnológicas, otras veces en la forma de inversiones conjuntas (*joint ventures*) o intercambios accionarios.

En síntesis, la vieja internacionalización se caracterizó por un mundo de CTN con subsidiarias al 100 por ciento que buscaban abastecer los mercados locales, importaban más de lo que vendían, y estaban involucradas en una gama limitada

de exportaciones. La nueva internacionalización se caracteriza por un mundo de alianzas entre el capital local y el transnacional, con una integración significativa de manufacturas locales y un creciente énfasis en la exportación tanto de los socios como de las empresas locales (Evans, 1995:184).

En el nuevo modelo las empresas locales se convierten en importantes intermediarias entre las empresas extranjeras y los mercados domésticos y, al mismo tiempo, en plataformas para exportar en la región. En palabras de Evans, “la fusión entre el capital local y el transnacional es el verdadero sello de la nueva internacionalización” (Evans, 1995).

Paradójicamente, la nueva internacionalización ha sido construida con los fundamentos de las estrategias de desarrollo nacionalista. Las empresas locales deben de existir antes de establecer alianzas. Éstas han debido desarrollar sus propias organizaciones, instalaciones y formas de comercialización a fin de tener algo que ofrecer a sus potenciales aliados transnacionales. El periodo de sustitución de importaciones y las políticas proteccionistas instrumentadas por los gobiernos nacionalistas crearon empresas locales maduras que incentivaron a las corporaciones transnacionales a buscar aliados locales (Evans, 1995:185). Las grandes empresas nacionales con una participación importante en el mercado doméstico son potencialmente los socios naturales de las CTN. Estas empresas tienen mucho que ofrecer a sus aliados extranjeros, como por ejemplo su profundo conocimiento de los mercados locales, sus propias redes de clientes y proveedores, sus contactos en el sector gubernamental, y su conocimiento del sistema de relaciones laborales. Al mismo tiempo son invaluable por su capital humano, su experiencia en administración y sus profesionistas calificados. Las empresas nacionales, por otro lado, reciben capital extranjero y transferencias de tecnología y técnicas administrativas, así como el *know how* que requieren para operar el equipo. Sus aliados extranjeros contribuyen a extender sus mercados en el exterior y constituyen formas para la exportación.

Para las empresas locales, una negociación exitosa de la nueva internacionalización significa combinar vínculos internacionales con innovación propia a fin de incrementar el valor agregado y ofrecer soluciones adecuadas a los usuarios locales, y para explotar los mercados internacionales. La otra posibilidad es, sin embargo, la involución al papel de simples distribuidores de las empresas transnacionales (Evans, 1995:188). Como se mencionó antes, el problema tiene que ver con el control de las redes de producción y las presiones del mercado. En esta investigación se puede decir que la empresa más poderosa en la red de producción transfiere los incrementos de sus costos a sus proveedores, al pedirles reducciones sistemáticas en el precio de los com-

ponentes que les fabrican como condición para mantenerlos como proveedores. De esta manera, cualquier aumento en la productividad de las empresas menos poderosas es absorbido en la forma de reducciones de precios impuestos por la compañía que organiza la cadena productiva. Las empresas estudiadas han desarrollado estrategias para protegerse incrementando el número de sus alianzas con socios extranjeros, a fin de contar con mercados alternativos y disminuir su dependencia de la compañía más poderosa en su cadena productiva.

Resumiendo, el nuevo orden económico implica tanto oportunidades como riesgos para las empresas de los países en desarrollo. Es muy pronto para anticipar si el balance final de la globalización será positivo para el desarrollo de estos países, ya que la concentración del capital, y el cambio de la hegemonía económica nacional a la global parecen dejar poco espacio para el desarrollo autónomo de los países periféricos. En estas condiciones su capacidad para manejar su dependencia y la habilidad de sus empresas para negociar una mejor posición en las cadenas de producción se vuelven esenciales para el desarrollo. Finalmente, otro aspecto ampliamente debatido en el ámbito de la reestructuración industrial es el impacto de la reorganización del sistema productivo en los trabajadores y sus condiciones de trabajo.

Especialización flexible y condiciones de trabajo

La descentralización del sistema productivo mundial tiene su contraparte en los cambios organizacionales al interior de las empresas. Como ya se dijo en las empresas industriales se tiende a suavizar la jerarquía vertical de sus organizaciones y a otorgar mayor autonomía a sus unidades de producción. La introducción del sistema "justo a tiempo" requiere la producción de pequeños lotes de productos y componentes fabricados con base en estrictas especificaciones, que son enviados de inmediato por los proveedores a sus clientes. Esto elimina las redes de seguridad que anteriormente proporcionaban los grandes inventarios, al demandar productos libres de defectos y la eliminación del desperdicio de tiempo y materiales. Para cumplir con estos requerimientos las empresas industriales japonesas y europeas desarrollaron estrategias que modifican profundamente la línea tradicional de ensamble, que estaba basada en la fragmentación de tareas y la estandarización de componentes (Braverman, 1974).

La estrategia japonesa consistió en la creación de círculos de calidad (cc), que son unidades relativamente autónomas integradas por grupos de trabajadores (de cinco a ocho miembros) que se reúnen una vez por semana

durante una hora aproximadamente para discutir problemas del proceso de producción (Cole, 1989:18). Los círculos de calidad no forman parte directamente del proceso de producción, sino que constituyen nuevos espacios creados al interior de las empresas, que generalmente involucran más de un rango jerárquico, donde los gerentes y administradores están dispuestos a escuchar las ideas y opiniones de los trabajadores para resolver problemas e introducir mejoras en el proceso. Las empresas japonesas también desarrollan mecanismos para otorgar reconocimiento a las contribuciones de los círculos de calidad, que incluyen incentivos morales y económicos. En el contexto del cambio estructural más amplio analizado antes, los círculos de calidad, son un complemento de la descentralización de las empresas, ya que constituyen una forma más inteligente de optimizar el uso de la fuerza de trabajo. Mediante el reconocimiento de la capacidad de los trabajadores para identificar problemas y sugerir soluciones, los japoneses tomaron ventaja de un recurso humano que fue subutilizado durante el fordismo. Por otro lado, los círculos de calidad muestran un cambio en la dirección de los flujos de información, ya que todo el diseño del modelo japonés incluye un ciclo de retroalimentación permanente, en el cual el problema es identificado, una solución es propuesta, instrumentada y estandarizada. Este modelo demanda y permite la comunicación entre diferentes rangos de la jerarquía organizacional y entre sus diferentes departamentos.

A diferencia de los círculos de calidad japoneses, las empresas europeas y especialmente las suizas y alemanas revolucionaron la línea de producción introduciendo equipos de trabajo directamente vinculados al proceso de producción. Los equipos de trabajo suizos o alemanes fueron creados como respuesta a la rigidez en el piso de trabajo, optimizando el uso de la fuerza laboral mediante la eliminación de la especialización individual del obrero y el desarrollo de un trabajador flexible, capaz de realizar diferentes tareas y tomar decisiones. Los equipos de trabajo se involucran voluntariamente en el mantenimiento y reparación permanente de su equipo. El *know how* adquirido por el trabajador en su actividad cotidiana en el proceso de producción, es sistemáticamente absorbido dentro del *hardware* y el *software* del equipo computarizado. La experiencia y el conocimiento de los trabajadores son preservados gracias a la nueva tecnología, y se convierten en un importante activo de la empresa (Blackburn, Coombs, y Green, 1988; Leborgne y Lipietz, 1988). Tanto los círculos de calidad como los equipos de trabajo han sido adoptados de manera creciente en empresas industriales de todo el mundo.

La introducción de cambios en la organización del trabajo generó una intensa polémica en los Estados Unidos y Europa respecto a los efectos que estas innovaciones han tenido en los sindicatos y las condiciones de trabajo.

El debate dividió a los investigadores en dos grupos: los optimistas, que se centraron en la introducción de los equipos y su potencial para romper la tradicional situación propia del fordismo, en el que el trabajador opera como un apéndice de la máquina; y los menos optimistas, quienes consideraron al modo de producción flexible como una nueva forma de taylorismo, que antes que mejorar la situación de los obreros en la línea de producción, aumentaba la intensidad del trabajo y afectaba profundamente a los sindicatos.

El punto de vista optimista considera que el trabajo en equipo evidencia el nuevo carácter colectivo del trabajo, y lo considera como un cambio cualitativo importante, ya que su introducción significa abandonar una de las principales características del taylorismo y el fordismo, como es la asignación individual del trabajo, del salario y de la responsabilidad (Kelly, 1982; Blackburn, Coombs y Green, 1985). El trabajo en equipo resume la nueva organización del trabajo en la línea de producción debido a que permite al grupo organizar su trabajo cotidiano, controlar el equipo computarizado, definir especificaciones cuando se requiere un cambio de producto, ya que se cuenta con libertad para tomar decisiones en el fragmento del proceso de producción del cual el equipo es responsable. Estos cambios aumentan la independencia del obrero y reconectan lo que el taylorismo había desconectado; es decir, los aspectos manual e intelectual del trabajo, mejorando de esta manera la calidad en la línea de producción (Leborgne y Lipietz, 1988:269).

La visión menos optimista considera, por otro lado, que este cambio en la relación trabajador-máquina no necesariamente significa una mejoría en la situación individual del obrero en su lugar de trabajo. Como señalamos antes, este punto de vista enfoca su atención en el aumento de la intensidad del trabajo y por consiguiente del estrés que esta nueva forma de organización trae consigo. Asimismo, afecta negativamente la posición de clase de los trabajadores en la sociedad capitalista, porque las empresas que utilizan este sistema desarrollan mecanismos para evitar que los obreros tomen ventaja de su nueva autonomía, tales como la neutralización o incluso supresión de los sindicatos y la sustitución de la negociación colectiva por la negociación individual (Parker, 1985; Weiler, 1991). En resumen, de acuerdo con este punto de vista la reorganización del trabajo en la línea de producción debilita a los sindicatos e intensifica el trabajo.

A fin de estudiar este debate, es necesario tomar en cuenta la situación que las organizaciones de los trabajadores tenían antes de la descentralización y flexibilización de la producción. En la década de los años ochenta el sindicalismo declinó en la mayoría de los países industrializados; en los Estados Unidos por ejemplo, el sindicalismo comenzó a decaer desde mediados de los años cincuenta, cuando cuarenta por ciento de los empleados del sector

privado estaba protegido por contratos colectivos, hasta el presente, cuando menos de doce por ciento de los trabajadores es miembro de un sindicato (Weiler, 1991). En este país la declinación del sindicalismo fue interpretada de diferentes maneras: una idea muy difundida fue que la contratación colectiva estaba orientada esencialmente hacia trabajadores manufactureros de sexo masculino, por lo que el sindicalismo habría decaído como resultado del incremento de mujeres, de intelectuales y de trabajadores de servicio. Este tipo de trabajadores —supuestamente el prototipo de la fuerza de trabajo de la era postindustrial— no estaría interesado en pertenecer a un sindicato porque no se sentiría representado por él. Sin embargo, esta explicación puramente demográfica es insuficiente para explicar la decadencia del sindicalismo, ya que, uno de los grupos sociales más sindicalizados en los Estados Unidos es el de los maestros de escuela, pertenecientes a una de las ramas del sector servicios que cuenta con el mayor número de mujeres y de intelectuales.

Otra de las causas aducidas para explicar el ocaso del sindicalismo es el creciente número de casos de corrupción de los líderes sindicales, lo que habría provocado la pérdida de confianza de los trabajadores en sus organizaciones naturales. Sin embargo, cualquier explicación válida de la decadencia del sindicalismo no puede ignorar el coincidente y dramático incremento de la resistencia de los patrones, frecuentemente ilegal, a aceptar la representación sindical de sus empleados. De acuerdo con el National Labor Relations Board, el número de trabajadores ilegalmente despedidos por dar su apoyo a un sindicato creció de mil por año a fines de los años cincuenta, a siete mil en la década de los años ochenta. En la actualidad, la mayoría de las empresas estadounidenses incluye entre las metas esenciales de su estrategia corporativa llegar a librarse de cualquier sindicato o permanecer libres de él, tanto en sus plantas locales como en las que instalan en el exterior. Esta estrategia ha influido en las decisiones de inversión y localización de las empresas, así como sobre las características de los empleados que entrevistan y contratan. El éxito de los patrones en su afán por evitar la sindicalización se vio acrecentado por la utilización de prácticas intimidatorias ilegales. La encuesta Gallup de 1988, mostró que 70% de los empleados cree que

las corporaciones algunas veces acosan, intimidan, o despiden a los empleados que abiertamente hablan a favor de un sindicato, y que 40% de los empleados cree que sus propios patrones podrían usar tales tácticas si ellos se aventuraran a apoyar un sindicato.

La batalla en contra de los sindicatos puso las bases en la introducción de la flexibilidad en el piso de trabajo, adoptada por las empresas estadouni-

denses como estrategia para enfrentar el descenso de los márgenes de rentabilidad y el crecimiento de la competencia extranjera que había desestabilizado a la industria de los Estados Unidos desde el inicio de la década de los años ochenta. Para compensar a los trabajadores, las corporaciones estadounidenses revivieron los programas de “calidad de vida en el trabajo” (QWL por sus siglas en inglés) que, aunque diseñados antes de los años ochenta, nunca fueron tomados seriamente por las compañías estadounidenses¹ (Parker, 1985). A partir de los años ochenta, la rehabilitación de estos programas estuvo acompañada por un nuevo discurso gerencial que plantea la adopción de relaciones de cooperación entre trabajadores y patrones sobre una base de confianza y reivindicación de los obreros como seres humanos:

En el pasado hemos tratado a los trabajadores en el ámbito industrial como si no tuvieran cerebro. Ahora ellos son considerados como seres humanos completos y esto es gratificante (Martin, 1994:214).

Este discurso humanitario se hizo presente en las nuevas filosofías gerenciales de todo el mundo, y su introducción se relaciona con las características del proceso de producción y el surgimiento del trabajo en equipo, el cual requiere de la activa participación del trabajador. El nuevo discurso anunciaba el fin de ochenta años de crecimiento competitivo y el surgimiento de una nueva clase de crecimiento basado en la cooperación,

Sentimos la presión de integrar a una porción de nuestra población —mujeres, minorías y minusválidos— que fueron largo tiempo ignorados, como parte de una comunidad mundial emergente y experimentamos el impacto de estar todos juntos en la misma realidad (Martin, 1994:208).

El punto de vista optimista considera que el trabajo en equipo promueve la confianza y cooperación entre sus miembros, en tanto que los menos optimistas consideran que incrementa la competencia entre ellos y fragmenta la solidaridad de clase. Algunos especialistas creen que el nuevo modelo de producción flexible, que incluye prácticas flexibles de contratación y despido, amenaza la lealtad de los trabajadores hacia sus sindicatos lograda en cien años de lucha de clase,

¹ *Quality of work life* fue el nombre de un programa del sindicato automotriz (UAW) y la General Motors que se proponía crear un ambiente de trabajo más humano. La propuesta fue presentada en 1973 pero no se hizo pública hasta 1984.

considero que la mayoría de los programas para *el mejoramiento de la calidad de vida en el lugar de trabajo* (QWL), actualmente en práctica, no sólo no mejoran nuestras condiciones de trabajo a pesar de su título y sus promesas, sino que pueden de hecho estar destruyendo lo poco que habíamos ganado. En vez de proveernos con mayor control o influencia sobre nuestros empleos como con frecuencia nos sugieren, la empresa nos está quitando el único poder real que hemos tenido, al minar nuestros sindicatos (Parker, 1985:2).

Otro de los aspectos importantes es el relativo a los cambios en la operación de los mercados de trabajo. La seguridad y estabilidad en el empleo sin duda *no es* una de las características del nuevo modelo. Algunos autores consideran que en los Estados Unidos se tiende a eliminar la posibilidad de hacer carrera en una sola empresa, tanto para obreros como para profesionistas, como señala un gerente,

[...] el nuevo sistema requiere un nuevo tipo de persona, capaz de tomar riesgos, de innovar, y con la flexibilidad suficiente para adaptarse al cambio constante, así como con la habilidad de trabajar en equipo para el bien de la corporación. Yo he tenido que desechar cualquier esperanza de entrar en una compañía y permanecer allí, y de ascender trabajando durante los próximos veinte o treinta años, porque ésta ya no es una idea realista (Citado por Martin, 1994: 224).

De todo lo anterior se desprende que el nuevo modelo de organización del trabajo implica dos elementos contradictorios. Por un lado, el trabajo en equipo y el nuevo carácter colectivo del trabajo parecen enriquecer la calidad del empleo en la línea de producción porque eliminan las tareas repetitivas y enajenantes promovidas en el fordismo, y a conferir a los trabajadores mayor autonomía para organizar su trabajo cotidiano y para tomar decisiones. Sin embargo, el sistema flexible tiene también efectos negativos en la estabilidad del empleo, ya que demanda flexibilidad en la contratación y el despido y debilita a los sindicatos amenazando la solidaridad de clase de los trabajadores.

En síntesis, los teóricos que han estudiado las transformaciones de la economía global durante las últimas tres décadas coinciden al identificar cambios cualitativos en dos ámbitos del proceso de producción. Primero, importantes cambios en la estructura de las empresas manufactureras caracterizados por la sustitución de recursos rígidos por formas más flexibles de producción. En este sistema las tradicionales organizaciones jerárquicas son sustituidas por unidades de producción más horizontales y autónomas. El diseño y la manufactura ayudados por computadora (CAD-CAM) vienen a sustituir las grandes máquinas especializadas, y la producción en pequeños lotes comienza a remplazar la producción en masa. Los trabajadores que lleva-

ban a cabo una sola tarea a lo largo de la línea de producción se transforman en trabajadores multicalificados que laboran en equipo. Como se ha visto antes, estos cambios conllevan importantes consecuencias tanto positivas como negativas para los trabajadores manufactureros. De entre éstas, la inestabilidad en el empleo parece tener efectos que van más allá del ámbito de la empresa, afectando sin duda el nivel de vida de los trabajadores y sus familias y amenazando la supervivencia de las clases bajas. Por consiguiente, las relaciones laborales en el nuevo modelo de producción serán sin duda materia de lucha, ajuste y negociación en las próximas décadas. El resultado de esta batalla dependerá no obstante de la forma final que adquiera la estructura del sistema de producción, misma que parece estar en proceso de ajuste, como resultado de los cambios en el segundo ámbito estudiado por los teóricos de la reestructuración, es decir, dependerá de lo que ocurra en el ámbito de las relaciones internacionales.

En efecto, el segundo conjunto de cambios identificados por los estudiosos de este campo se refiere al sistema de relaciones internacionales que vienen modificando la economía mundial. La producción mundial descansa en la actualidad sobre la detallada desagregación de las diferentes etapas del proceso de producción por encima de los límites nacionales, y se vale de la creación de una estructura de empresas organizadas en densas redes, creando un complicado sistema de subcontratación internacional de dimensiones sin precedentes. Este proceso introduce cambios cualitativos respecto al modelo anterior. La fuerza de trabajo barata deja de ser el principal criterio para ubicar las subsidiarias en el exterior, desplazada por otros que actualmente son más significativos, tales como la propiedad de la tecnología, la diferenciación del producto, el prestigio de la marca, y las relaciones con el cliente, que se convierten en ventajas de primer orden y determinan un nuevo patrón de internacionalización (Porter, 1990; Gereffi, 1994).

La producción “justo a tiempo” de pequeños lotes modifica el proceso de diseño y desarrollo del producto porque, a diferencia de la producción en masa, requiere el desarrollo constante de nuevos productos a lo largo de las cadenas globales (Schoenberger, 1994). Teóricamente, esto da lugar a una obligada transferencia de tecnología a las subsidiarias y sus proveedores, independientemente de si éstos se encuentran ubicados en países centrales o periféricos, modificando la tradicional dirección de los flujos de componentes periferia-centro y alterando por consiguiente la acostumbrada división internacional del trabajo.

Al interior de las redes de producción son creadas nuevas formas de gobierno —relaciones de autoridad y poder—. Actualmente, la estructura de gobierno, que es esencial para la coordinación del sistema internacional de

producción, ya no es sinónimo de jerarquía corporativa sino que la empresa más poderosa en una cadena de producción la ejerce sobre sus proveedores dentro de la propia cadena (Gereffi, 1994). Las alianzas estratégicas entre el capital transnacional y el local —tales como relaciones de largo plazo entre clientes y proveedores, intercambios accionarios y alianzas tecnológicas— representan una nueva forma de internacionalización del capital. Para las compañías locales estas alianzas constituyen un mecanismo que les permite romper las barreras de entrada a los mercados internacionales y mejorar su posición en las cadenas de producción.

Aunque estos cambios no modifican la tradicional relación jerárquica entre los países centrales y los periféricos, introduce otros criterios en la localización de las subsidiarias de las transnacionales, relacionados esencialmente con consideraciones de mercado, antes que con cuestiones de orden geográfico. Ciertos productos de alto valor agregado e intensivos en tecnología, como semiconductores, micro chips, aeronáutica, etc., son producidos en países del primer mundo porque sus mercados están allí. Pero otros que también incluyen alto valor agregado, como automóviles, aparatos electrónicos, telefonía y telecomunicaciones, son producidos tanto en los países centrales como en los semiperiféricos porque en estos últimos se ha desarrollado un mercado importante para este tipo de productos. Por consiguiente la dirección periferia-centro apuntada por Hopkins y Wallerstein, (1994) caracterizó a un periodo en el cual los países periféricos no eran considerados como mercados atractivos sino esencialmente como fuentes de fuerza de trabajo barata. Por esta razón Porter considera que la fuerza de trabajo barata pasa a ser una ventaja comparativa de segundo orden, y enfatiza las ventajas de mercado.

La discusión anterior es importante porque los cambios en los criterios de localización tienen importantes consecuencias para aquellos países en desarrollo que ya empiezan a recibir un nuevo tipo de inversión extranjera directa, y ésta debe ser cuidadosamente analizada.

Como se expuso en la introducción, es tarea de la investigación contrastar la industria mexicana contra el telón de fondo de este marco conceptual, a fin de determinar su validez en nuestra realidad.

Recibido y revisado en abril, 2000

Correspondencia: El Colegio de México/Centro de Estudios Sociológicos/
Camino al Ajusco núm. 20/Pedregal de Santa Teresa/C.P. 10740/México,
D.E./Fax 56 45 04 64.

Bibliografía

- Aggietta, M. (1982), *Regulation et crise du capitalisme*, París, Calmann-Lévy.
- Arrighi, G. (1994), *The Long Twentieth Century*, Nueva York, Verso.
- Blackburn, P., R. Coombs y K. Green (1985), *Technology, Economic Growth and the Labour Process*, Basingstoke, Mac Millan.
- Boyer, R. (1987), "The Eighties: The Search for Alternatives to Fordism", ponencia presentada en la Sexta Conferencia Anual de Europeanistas, noviembre.
- Bulmer-Thomas, V. (1994), *The Economic History of Latin America since Independence*, Nueva York, Cambridge University Press.
- Braverman, H. (1974), *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Nueva York, Monthly Review Press.
- Chandler, A. (1978), "The United States: Evolution of Enterprise", *The Cambridge Economic History of Europe*, vol. VII, parte 2, Cambridge, MA, Cambridge University Press.
- Cole, R. E. (1991), *Strategies for Learning*, Berkeley, University of California Press.
- Cusumano, M. A. (1985), *The Japanese Automobile Industry: Technology and Management at Nissan and Toyota*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Dicken, P. (1992), *Global Shift. The Internationalization of Economic Activity*, Nueva York, Guilford.
- Dore, R. (1986), *Flexible Rigidities*, Stanford, CA, Stanford University Press.
- Dosi, G. (1982), "Technological paradigms and technological trajectories", *Research Policy*, núm. 11.
- Evans, P. (1994), "Predatory, Developmental, and Other Apparatuses: A comparative Political Economy Perspective on Third World State", en *Comparative National Development*, Chapel Hill, The University of North Carolina Press.
- Evans, P. (1995), *Embedded Autonomy: States and Industrial Transformation Princeton*, Nueva Jersey, Princeton University Press.
- Fruin, M. y T. Nishiguchi (1993), "Supplying the Toyota Production System: Inter-organizational Evolution and Suppliers Subsystems", en B. Kogut (ed.), *Country Competitiveness*, Nueva York, Oxford University Press.
- Garrido, C. y N. Quintana (1988), "Crisis del patrón de acumulación y modernización conservadora del capitalismo en México", en *Empresarios y Estado en América Latina*, Mexico, CIDE, EBERT, UAM.
- Gereffi, G. (1994), "Rethinking Development Theory: Insights from East Asia and Latin America" en A. Portes y D. Kincaid (eds.), *Comparative National Development*, Nueva York, The University of North Carolina Press.
- Gereffi, G. y M. Korzeniewicz (1994), *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport, CT, Praeger.
- Gertler, M. (1988), "The Limits to Flexibility: Comments on the Post-Fordist Vision of Production and its Geography", en *Transactions of the Institute of British Geographers*, núm. 13.
- González-Aréchiga, B. y J. C. Ramírez (1990), *Subcontratación y Empresas Transnacionales*, México, El Colegio de la Frontera Norte-F. Ebert.

- Granovetter, M. (1995), "The Economic Sociology of Firms and Entrepreneurs", en A. Portes (ed.), *Explorations in Economic Sociology*, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Harvey, D. (1985), "The Geopolitics of Capitalism", en D. Gregory y J. Urry (ed.), *Social Relations and Spatial Structures*, Nueva York, St Martin's Press.
- Harvey, D. (1988), "The Geographical and Geopolitical Consequences of the Transition from Fordist to Flexible Accumulation" en G. Sternlieb y J. W. Hughes (eds.), *America's New Market Geography*, Center for Urban Policy Research, Brunswick, NJ, The State University of New Jersey Press.
- Harvey, D. (1989), *The Condition of Postmodernity: An Inquiry into the Origins of Cultural Change*, Oxford, Basil Blackwell.
- Hopkins, T. y I. Wallerstein (1994), "Commodity Chains: Construct and Research", en G. Gereffi y M. Korzeniewicz (eds.), *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport CT, Praeger.
- Kelly, J. E. (1982), *Scientific Management, Job Redesign and Work Performance*, Nueva York, Academic Press.
- Kincaid, D. y A. Portes (1994), "Sociology and Development in the 1990s: Critical Challenges and Empirical Trends", en *Comparative National Development*, Chapel Hill, The University of North Carolina Press.
- Leborgne, D. y A. Lipietz (1988), "New Technologies, Nueva Modes of Regulation: Some Spatial Implications", en *Environment and Planning D: Society and Space*, vol. 6, pp. 263-280.
- Locke, R. (1990), "In Search of Flexibility: Industrial Restructuring and Industrial Relations in the Italian Automobile Industry", Massachusetts Institute of Technology.
- Mahon, R. (1987), "From Fordism to?: Nueva Technology, Labour Markets and Unions", *Economic and Industrial Democracy*, volume 8.
- Martin, E. (1994), *Flexible Bodies*, Boston, Beacon Press.
- Meyer, David (s.f.), "World Cities as Financial Centers", en Fu-Chen Lo y Yue-man Yeung (eds.), *Globalization and the Urban Future*, Hong Kong, Chinese University Press.
- y J. Slaughter (1988), *Choosing Sides. Unions and the Team Concept*, Boston, Labor Notes y South End Press.
- Parker, M. (1985), *Inside the Circle: A Union Guide to qwl*, Boston, Labor Notes and South End Press.
- Piore, M. y Ch. Sabel (1985), *The Second Industrial Divide: Possibilities of Prosperity*, Nueva York, Basic Books.
- Peres, W. y C. Garrido (1998), *Grandes empresas y Grupos industriales latinoamericanos*, Mexico, Siglo XXI.
- Polanyi, K. (1957), *The Great Transformation*, Boston, Beacon Press.
- Porter, M. (1990), *The Comparative Advantage of Nations*, Nueva York, Free Press.
- (1986), *Competition in Global Industries*, Boston, Harvard University Press.
- Pozas, María A. (1997), "Competitividad emergente y capital internacional: el caso de Monterrey", *Estudios Sociales*, vol. VII, núm. 14, junio-diciembre.

- (1994), "Tecnología y organización del trabajo. Cambios recientes en dos empresas regiomontanas", *Estudios Sociológicos*, vol. XII, núm. 35.
- (1993), *Industrial Restructuring in Mexico: Corporate Adaptation, Technological Innovation, and Changing Patterns of Industrial Relations in Monterrey*, San Diego, Center for us-Mexican Studies, UCSB, Monograph Series, núm. 38.
- Reich, R. (1991), *The Work of Nation: Preparing Ourselves For 21 St-Century Capitalism*, Nueva York, Alfred A. Knopf.
- Ruggiero, Renato (1997), "Charting the Trade Routes of the Future: Towards a Borderless Economy", Conferencia Industrial Internacional en San Francisco, Septiembre.
- Sabel, Ch. (1988), "Flexible Specialization and the Re-emergence of Regional Economies", en P. Hirst y J. Zeitlin (eds.), *Reversing Industrial Decline*, Oxford, Berg.
- Sassen, Saskia (1994), *Cities in a World Economy*, Londres, Pine Forge Press.
- Schoenberger, E. (1994), "Competition, Time and Space in Industrial Change", en G. Jereffi y M. Korzeniewicz (eds.), *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport, CT, Praeger.
- (1989), "Some Dilemmas of Automation: Strategic and Operational Aspects of Technological Change in Production", *Economic Geography*, vol. 65, núm. 3, julio.
- Simon, C. (1990), "New Utopias for Old: Fordist Dreams and Post-Fordist Fantasies", *Capital & Class*, núm. 42.
- UNLTAD (1998), *World Investment Report, 1997*, Nueva York, Publicaciones de Naciones Unidas.
- (1997), *Trade and Development Report, 1996*, Nueva York, Publicaciones de Naciones Unidas.
- Wallerstein, I. (1991), *Geopolitics and Geo-culture: Essays on the Changing World-System*, Cambridge, Cambridge University Press.
- White, H.C. (1993), "Markets in Production Networks", en R. Swedberg (ed.), *Explorations in Economic Sociology*, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Weiler, P. (1991), "Governing the workplace: Employee Representation in the Eyes of the Law", Harvard Law School (mimeo).
- (1983), "Promises to Keep: Securing Workers' Rights to Self-Organization Under the NLRA", *Harvard Law Review*, núm. 96.

