

Investigar a los jefes: vinculando los estudios sobre la empresa y el trabajo en América Latina

Researching the bosses: Linking business and labor studies in Latin America

Omar Manky*

D.R. © 2019. Perfiles Latinoamericanos
Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-
SinDerivar (CC BY-NC-ND) 4.0 Internacional

Perfiles Latinoamericanos, 28(55) | 2020

DOI: 10.18504/pl2855-008-2020

Recibido: 31 de julio de 2018

Aceptado: 19 de febrero de 2019

Resumen

Ubicado en la intersección de la sociología económica, el trabajo y las organizaciones, este artículo ofrece una lectura sobre el potencial de la investigación acerca de la actividad empresarial para comprender procesos de producción y reproducción social en América Latina. El texto gira en torno a tres ejes: la cultura, las instituciones y las estrategias empresariales. Por cada uno se discuten ejemplos, aportándose a debates clásicos y novedosos en los estudios laborales latinoamericanos.

Palabras clave: estudios laborales, sociología de las organizaciones, sociología del trabajo, empresarios, América Latina.

Abstract

Situated at the intersection of economic sociology and the sociology of work and organizations, this article offers an analytical perspective about the potential of researching business activities to shed light on the dynamics of production and social reproduction in Latin America. The text focuses on three issues, namely, around the notions of culture, institutions and strategies. It offers examples to show their usefulness in illuminating classic and current debates in Latin American labor studies.

Keywords: labor studies, sociology of organizations, sociology of work, managers, Latin America.

* Doctor en Relaciones Laborales por la Cornell University (Estados Unidos). Profesor e investigador del Departamento de Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad del Pacífico (Perú) | wo.mankyb@up.edu.pe

Introducción¹

Una de las premisas más aceptadas en las ciencias sociales es que buscan entender las lógicas del comportamiento humano antes que juzgarlo (Bauman & May, 1994). Se trata de comprender causas y analizar consecuencias más que quedarse en la denuncia de la inmoralidad de las prácticas sociales. El paradigma ha dado pie a fascinantes estudios respecto, por ejemplo, a pandillas o mafias. Las acciones de estos grupos son reprobables, pero ello puede afirmarse sin necesidad de evidencia empírica que las explique. Juzgarlas, por otro lado, no necesariamente es la mejor estrategia para combatir las; si queremos cambiar esas dinámicas, primero hay que entenderlas.

Lo evidente de esta afirmación hace llamativo que en los estudios del trabajo latinoamericanos no sea la perspectiva más popular para comprender a un actor clave en cualquier sociedad capitalista: los empresarios (Casalet, 2000). De hecho, por lo general se da por sentada la acción empresarial a tal punto que, salvo muy valiosas excepciones (De la Garza, 2000b; De la Garza & Hernández Romo, 2017; Hernández Romo, 2012), no se tienen registros sistemáticos de sus transformaciones recientes ni comparaciones de sus dinámicas en la región.

Desde una visión crítica, el empresario aparece como una figura explotadora que actúa exclusivamente en función de sus ganancias. La lógica que se construye a partir de ciertas corrientes marxistas considera al empresario como una personificación del sistema capitalista, dando por sentadas su racionalidad y motivaciones. Es necesario, sin embargo, entender por qué ocurre así, bajo qué condiciones podría no pasar, y qué consecuencias tendría esto en el mundo social (Bianchi, 2007). Una mirada de este tipo permitiría comprender los efectos sobre el mundo laboral de cambios como los analizados por Durand (2017) para el caso peruano, o Undurraga (2012) y López (2007) para el chileno y el argentino, en estudios que han dado cuenta de la reestructuración del empresariado durante los años noventa.

Aunque útil, dicha investigación es de carácter general, y no se centra en una actividad crucial del empresariado: su empleo y organización de la fuerza de trabajo. Por eso en este artículo la propuesta es vincular la discusión acerca de los empresarios con los estudios del trabajo. Se debe problematizar el análisis del empresariado para entender sus transformaciones en los procesos productivos o en los contratos laborales. Algo muy necesario en el periodo

¹ El autor se encuentra muy agradecido con quienes revisaron este artículo de forma anónima. Sus detalladas sugerencias, preguntas y críticas permitieron precisar los objetivos y argumentos de este trabajo.

actual, y cuando en los últimos cuarenta años los empresarios han adquirido fuerza frente al Estado y los trabajadores (Castells, 1996).

Aunque los estudios laborales latinoamericanos se han enfocado predominantemente en las crisis de los actores sindicales o en la precariedad sufrida por los sectores populares (De la Garza, 2007), se requiere también examinar “el otro lado”. Son los empresarios quienes responden a estrategias sindicales y, en ocasiones, las ponen en movimiento con sus decisiones (Burawoy, 1983). Son ellos quienes siguen o no las leyes laborales, y los que innovan —aunque no siempre para bien— las formas de organizar el trabajo, y quienes deciden cómo responder a las demandas sindicales. En síntesis, la finalidad de este trabajo es construir un objeto de estudio crítico para comprender la configuración del trabajo en la región. Esto es importante en un contexto neoliberal, en el que las decisiones del empresariado adquieren mayor peso en la vida social en la región (Hernández, 2006).

Debido a la poca literatura empírica en torno al papel del empresariado en el mundo del trabajo, en lo que sigue se propone una reflexión sistemática en relación con un tema que necesita repensarse de nuevas maneras. Existe, desde luego, investigación que ha reflexionado la relación entre Estado y empresariado, en particular desde conceptos como el de *poder fáctico* (Serna & Bottinelli, 2018), a la que Hernández (2004, 2006) abona con una estupenda síntesis, aunque privilegiando la perspectiva historiográfica. En general predomina una mirada macro que acaba indagando solo por encima de lo que ocurre en los lugares de trabajo. Siguiendo el planteamiento de Enrique de la Garza, este artículo pretende expandir los estudios laborales, e intenta diferenciarse de aquellos centrados en “las antiguas historias de familias de empresarios, los estudios económicos de empresas o bien los empresarios como actores políticos frente al Estado” (De la Garza, 2016, p. 169).

Los niveles de análisis acerca del presente tema pueden moverse desde quienes son dueños de una empresa hasta las asociaciones de empresarios (Aravena, 2016). El presente artículo aborda el primer extremo, centrándose más en las políticas de gestión empresarial que en la relación entre gremios empresariales y Estado. Interesa comprender fenómenos de escala intermedia por medio de la sociología de las organizaciones y la sociología económica. Ambas han desarrollado conceptos que permiten conectar la acción empresarial y los fenómenos laborales más allá de las políticas nacionales. Para ello aquí se proponen en específico tres enfoques relativos al mundo de la empresa: el cultural, el institucional, y el estratégico,² los cuales se inspiran en una estilización del pensamiento sociológico clásico de Weber, Durkheim y Marx, respectivamente. El desarrollo de

² Una reflexión preliminar para el caso peruano se encuentra en Manky (2018).

cada sección reseña las premisas analíticas de cada enfoque, a la vez que vuelve a los estudios de la región para detallar las conexiones entre estas miradas y los análisis del trabajo, evaluando avances e identificando desafíos. Las conclusiones proponen rutas que futuras investigaciones podrían emprender.

Enfoque cultural

El primer enfoque, al que denomino *cultural*, se refiere a las ideas que construyen los empresarios en relación con la organización del trabajo y los trabajadores. El término *ideas*, por supuesto, es un concepto general que, dependiendo de cada autor, enfatiza en las ideologías, los valores, o en las “estructuras de sentimiento”, entre otros (Hernández, 2004). En sociología, esta perspectiva tiene larga data, pues ya en los trabajos de Max Weber (1944) en los que discute la religión y la economía se registra una preocupación por la cultura empresarial y sus vínculos con visiones del mundo específicas.

Uno de los continuadores de esta tradición, que la vincula directamente al mundo del trabajo, fue Reihard Bendix (1963), quien desarrolló un estudio fundamental de la autoridad gerencial en perspectiva comparada. Publicada originalmente en 1956, es una investigación que muestra cómo diferentes ideologías administrativas posibilitan la organización industrial, y que en cualquier sociedad se requiere justificar la subordinación y las relaciones de autoridad en el lugar de trabajo. La manera como ello ocurrirá será distinta en la Rusia zarista, la Inglaterra del siglo XIX o en Estados Unidos, una de las primeras democracias modernas.

En una línea similar, Guillén (1994) aborda las circunstancias en las que emergen distintas ideologías organizacionales, es decir, racionalizaciones relativas al sistema de autoridad en una firma. Este autor compara los casos de sociedades liberales (Estados Unidos y Gran Bretaña) y corporativas (Alemania y España) para revelar distintos modelos de gestión del trabajo. Mediante esta ruta, dicho autor hace ver que la tecnología y los intereses materiales de los empresarios no es lo único que explica sus apuestas por sistemas cercanos a una organización taylorista del trabajo o a la escuela de relaciones humanas. Tan o más cruciales son las ideas de la élite, por ejemplo, las basadas en determinados fundamentos políticos y religiosos, que determinan la práctica gerencial de estos países. Desde esta perspectiva, es posible advertir, además de la estructuración de distintos modelos de organización del trabajo —aunque Guillén no ahonda en este punto—, a las diferentes tradiciones sindicales que fueron surgiendo en cada país (Hyman, 2001).

Lamentablemente no son muchos los estudios que han seguido sistemáticamente esta línea de razonamiento en las ciencias sociales latinoamericanas, salvo

la valiosa contribución de Hernández (2004). En cuanto a la literatura acerca del trabajo, esta no ha sido en especial sensible a los análisis culturales de los dueños de empresas. Aunque sí cabe mencionar la reflexión desde la historia. En cuanto a las industrias extractivas, Klubock (1998) y Finn (1998) ofrecen una visión de los empresarios mineros estadounidenses en su relación con los primeros trabajadores del cobre en Chile. Para estos jefes, los obreros debían ser disciplinados tanto en el socavón como en sus hogares y en los espacios públicos de la ciudad minera. Hallazgos similares se encuentran en Cerda (2014) respecto a la mina El Salvador, autor que señala cómo esta última es un ejemplo de “ingeniería social”, que buscaba una ciudad planificada en la que era posible vigilar a aquellos trabajadores que se juzgaban de ociosos y proclives al conflicto social. Las condiciones en las que ocurrió esto no se explican solo por la legislación o la necesidad de asegurarse utilidades por parte de los empresarios, sino que se relaciona a visiones específicas sobre los obreros chilenos: no es casual que todas estas empresas fueran estadounidenses.

Aunque centrado en el mundo de los empresarios y en el de la política estatal manejada desde la élite, cabe resaltar a Drinot (2011), autor que analiza el caso peruano y los intentos por industrializarlo a inicios del siglo xx. Para Drinot, el proyecto abarcaba tanto el desarrollo económico como lo cultural, ya que el trabajo fabril era concebido a manera de mecanismo para civilizar el país: al volverse obreros, los indígenas pasarían a ser mestizos. Así, es posible observar cómo se plasman ideales relativos a la disciplina en el lugar de trabajo o el respeto a la autoridad y cómo estos afectan a los trabajadores y a sus dinámicas laborales.

Lamentablemente no hay suficiente investigación que se ocupe desde esta perspectiva de los fenómenos contemporáneos. En la sociología del trabajo, los análisis de las causas y consecuencias de las reformas estructurales se han interesado más en las dinámicas políticas y económicas de largo plazo que en las matrices culturales detrás de las mismas. Una excepción son Portocarrero & Saenz (2014), quienes examinan los valores empresariales en Perú, pero su trabajo es más bien exploratorio y se enfoca en dimensiones como la autoridad, las dinámicas de filantropía o las relaciones de género del empresariado, sin explicitar sistemáticamente cómo ello afectaría la forma de organizar el trabajo.

En la discusión académica global, otra interesante línea de investigación son los procesos de reestructuración productiva, cambios que no son solo tecnológicos, sino que tienen lugar en contextos culturales específicos que los inician. Así, en la década de 1980, el caso japonés y el toyotismo fueron vistos como hechos que debían entenderse, desde su nacimiento, como parte de la coordinación entre élites y Estado que atendían de este modo y en específico a los obreros y su rol en la manufactura (England, 1983). En estos debates se entiende por qué Castells (1996) dedica varias páginas de su discusión en torno

a la “empresa-red” y las nuevas formas de organización del trabajo al modo en que estas se vinculan en sociedades, como las de Japón, Corea y Taiwán, con distintas valoraciones de la familia y el Estado.

En los estudios latinoamericanos, esta intersección de la sociología de la cultura y la del trabajo abriría preguntas en cuanto a cómo los empresarios apuestan por determinados tipos de innovaciones, de qué modo “traducen” esfuerzos globales acomodándolos a sus creencias, o el tipo de ideal de trabajadores que se construyen, y la forma en que este cambia en el tiempo. Pues bien, y aunque existen importantes excepciones que han revisado la relación entre valores empresariales y modernización organizativa (Dombois, 1994; Frías, 2001; Novick, 2000), ello no tuvo continuidad. Esto resulta lamentable porque se pudieron haber aclarado discusiones más prescriptivas, como las que se dan desde la administración de negocios (Lenartowicz & Johnson, 2003; Ogliastrì *et al.*, 1999).

A pesar de estas limitaciones, hay indicios relativos a fenómenos como el poco interés empresarial para buscar innovaciones en los procesos de trabajo, para privilegiar a cambio la diversificación a fin de no correr riesgos, y “bajar costos” dentro de las organizaciones (López, 2007). Un ejemplo de lo anterior es la constante preocupación empresarial en cuanto a los sobrecostos laborales, lo que suele contrastar con su mínima preocupación por el nivel educativo de sus trabajadores (Tokman, 2004). Desde luego que esto no tendría por qué ser un interés exclusivo de la empresa —la experiencia global indica que en la mejora del capital humano el papel del Estado es de primer orden—, pero no es común que entre la élite empresarial se encuentren discusiones para mejorar el capital humano de sectores claves en la región, como la minería o la agroexportación. Un aspecto que parece pertinente para analizar este hecho es el paternalismo empresarial como modelo, lo cual se ha desarrollado en las ciencias sociales colombianas (Urrea & Celis, 2016). Arango (1994) estudia su evolución y las relaciones de género en la industria textil. Una mirada importante para este caso y para comprender la construcción de la clase obrera en la región, pues muchos sindicatos responden peculiarmente a esta forma de autoridad (Manky, 2013). Además, esto abre una veta acerca del tipo de relaciones laborales que surge en empresas a cargo de mujeres.

Desde un enfoque que atienda a la cultura, es posible preguntarse cómo, en un mundo globalizado, las empresas multinacionales reproducen o adaptan sus prácticas laborales a entornos locales, o cómo los empresarios nacionales las imitan o intentan hacerlo.³ Acerca de este tema se han realizado investigaciones de empresas japonesas operando en Estados Unidos y Europa (Dore, 1990) y más recientemente se ha abierto una discusión de las consecuencias laborales

³ Para una revisión desde la perspectiva de la cultura organizacional, que hace dialogar ciencias sociales y administración de negocios, véase Montaña (2000).

de las inversiones chinas en países africanos (Lee, 2018). Se ha indagado en el cómo los valores y normas organizativas de los trabajadores logran “traspasarse” a nuevos espacios de producción, y hasta qué punto los empresarios locales están dispuestos a ceder en sus ideales en situaciones en las que dependen de matrices en el extranjero.

Acerca del primer punto algunos empresarios latinoamericanos se resisten a implementar horarios flexibles o políticas de igualdad de género, aun cuando se les obliga desde sus casas matrices (Davila & Elvira, 2015). Esta discusión ya se daba desde los años noventa cuando el análisis se enfocaba en la adopción del toyotismo y otros paradigmas de flexibilidad en los procesos de trabajo en la región (De la Garza, 2000a). En esta literatura se constata que los empresarios entendían “flexibilidad” como desregulación e intensificación del trabajo, y no como la búsqueda permanente de innovación o difusión de nuevo conocimiento en todos los niveles de la empresa.

En lo que toca al segundo punto, este enfoque podría iluminar, por ejemplo, la dinámica de las inversiones chinas en América Latina. No obstante, en su mayor parte los estudios previos se limitan a los efectos políticos, medioambientales y económicos que aquellas pudieran tener (León-Manríquez, 2006). No sabemos entonces cómo operan las empresas globales frente a sindicatos, trabajadores o ministerios de trabajo, salvo en casos como el de Chris Tilly sobre cómo se ha adaptado una empresa conocida por sus prácticas antisindicales como Walmart en México, país donde los empresarios han utilizado sus conocimientos prácticos para desarrollar nuevas estrategias laborales (Tilly, 2014); y el de De la Garza & Hernández Romo (2017), quienes desde una perspectiva holística discuten las “configuraciones sociotécnicas” incluyendo las culturas gerenciales como un elemento esencial para entender las multinacionales en Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela. En el mismo sentido, cabe destacar la temprana propuesta teórica de Hernández (2014) y Hernández, Salinas & Torres (2014).

Esta perspectiva ayuda a comprender el impacto de la acción de organizaciones latinoamericanas fuera de la región. Piénsese en las multilatinas o multinacionales como Ajegroup (Perú), Votorantim (Brasil), Arcor (Argentina) o Entel (Chile), que han comenzado a operar fuera de su país de origen y fuera de la región. En contraste con el caso de multinacionales europeas o estadounidenses, de las latinoamericanas no existen estudios relativos a sus prácticas laborales, y cómo reproducen o no las dinámicas “locales” en distintos espacios (Ferner *et al.*, 2004).

Conviene notar que este tipo de análisis no tiene por qué restringirse a la gran empresa. Así como existe literatura de los efectos de los empresarios migrantes chinos en la cultura laboral en Asia y África (Wong, 1997), se pueden

desarrollar trabajos sobre comunidades de migrantes latinoamericanos y cómo adaptan sus valores laborales a diferentes espacios, en particular cuando inician proyectos de pequeñas y medianas empresas (Portes, Guarnizo & Haller, 2002), tal como lo hacen Adams & Valdivia (1991) cuando observan cómo los valores del mundo campesino contribuyen a la formación de una ética de trabajo específica en ciudades en las que no se ofrecen empleos industriales, cómo ha sido que la experiencia de la migración del campo a la ciudad ha dotado a los migrantes de habilidades vinculadas a la innovación y autonomía: en la pequeña empresa “el parentesco resulta ser la base de la cooperación. El comportamiento y el trato entre los familiares está signado por su posición en el sistema parental, más que por una relación estrecha de capital y trabajo” (Adams & Valdivia, 1991, p. 66).

En síntesis, los enfoques culturales tratan de comprender de qué forma los valores y normas de los empresarios definen su comportamiento y estrategias. En el mundo del trabajo, este enfoque abre preguntas acerca de las ideologías que los jefes tienen en relación con los empleados; pero también sobre el modo en que ellas cambian en el tiempo y el espacio para entender las particularidades de cierta región, y cómo ciertas ideas viajan de una sociedad a otra afectando las dinámicas del trabajo.

Enfoque institucional

Una segunda línea de análisis es la relación entre empresarios e instituciones, entendidas estas últimas como las reglas formales e informales que los grupos humanos producen para modelar su comportamiento (Granovetter, 2017). El tema ya fue analizado por los padres de la sociología (Swedberg, 2009), en específico por Durkheim (1965 [1893]) en lo que se refiere a la división del trabajo social en la sociedad moderna. En el último medio siglo la sociología económica y la de las organizaciones ha estudiado los límites de la acción racional (Meyer & Rowan, 1977), demostrándose de qué manera la acción económica —que suele concebirse como utilitaria y racional— está definida por reglas sociales. Esto lo ejemplificaría la forma en que se construyen mercados para diferentes productos y servicios, lo cual sigue lógicas más de moda que juicios que atiendan lo más eficaz.

La literatura de este segundo enfoque revisa las discusiones en torno a los mercados de trabajo, cuya emergencia en Occidente puede leerse como muestra de los procesos de negociación entre actores e instituciones (Polanyi, 2001). Los empresarios no deciden cómo organizarán el trabajo humano con base en su racionalidad económica o sus valores solamente. Existen reglas que los influyen

(Streeck, 2010), como la legislación laboral, la cual especifica los requisitos y los derechos de los empresarios en relación con la fuerza de trabajo que compran. Esta legislación varía en el tiempo y el espacio, dependiendo de las trayectorias históricas de cada región, lo cual ha registrado la investigación que trata de las “variedades del capitalismo” (Hall & Soskice, 2001).

A pesar de la rica literatura que aborda los cambios recientes en la legislación laboral (Carnes, 2014; Cook, 2007), en el análisis de las instituciones no solo se involucran las reglas formales a nivel macro. Es importante además estudiar el cumplimiento de la ley y las razones porque este no depende nada más de las buenas o malas intenciones de los empresarios, sino también de que las reglas informales dejan espacios de negociación con el Estado y los trabajadores (Portes & Schauffler, 1993). La ley laboral es una de las varias arenas donde los empleadores actúan.

Al enfoque macro que atiende la relación entre los grandes empresarios y los agentes estatales (Ossandón & Tironi, 2012), se han sumado otros caminos que se centran en las reglas cotidianas, que permiten comprender fenómenos como la informalidad laboral más allá de explicaciones estructurales. Es posible adentrarse en los canales de comunicación entre empresarios y servidores públicos, entre capitales globales y las reglas dadas a los actores nacionales, o en el impacto de los gremios empresariales (Piore & Schrank, 2018). Desde una escala micro, Rojas (2012), Olivo (2011) y Gayosso (2011) han tratado de captar la construcción de las reglas en el empleo producido por la economía informal, generando arreglos organizativos que van más allá de la “exclusión” de los trabajadores.

Otro aspecto a discutir es la heterogeneidad en las normas de comportamiento que, de acuerdo a distintos autores, caracteriza a América Latina. Los países andinos son un caso interesante. Incluso en su obra temprana sobre el *grupo cholo*, Quijano (1968) hacía ver que la sociedad peruana no era una sociedad “en transición” en la que estaba en vías de formación una clase empresarial similar a la de países desarrollados, sino que era “de transición” porque contaba con múltiples lógicas en distintas esferas que permanecían en el tiempo en lugar de desaparecer (Franco, 1991).

En este marco de ideas, es posible preguntar cómo diferentes actores económicos se ven afectados por la heterogeneidad institucional que rige en una región donde la industrialización jamás fue un fenómeno masivo (Manky, 2019a). Esto llevaría la investigación a espacios que siempre han quedado fuera del análisis. Así sería factible ver que Gamarra, un pequeño comerciante textil en aglomerados urbanos, difiere en su acceso a canales de inversión, en sus vínculos con los inspectores laborales y en su relación con instancias de capacitación (Rojas, 2012), respecto de la familia Flores, dueña de Topy Top, una de las empresas

textiles más exitosas del Perú (Sanguinetti, García & Ponce, 2014). Esta asimetría tiene consecuencias en las estrategias empresariales y en las políticas de relación laboral y de recursos humanos de cada unidad económica.

Análiticamente, lo anterior aclara los vínculos entre instituciones y organizaciones, en especial en un contexto donde las políticas de tercerización laboral han ganado espacio (Mayer & Pickles, 2011). Lakhani, Kuruvilla & Avgar (2013) han señalado que, dependiendo del sector económico y las instituciones locales, aparecen dinámicas específicas de control de la fuerza de trabajo, y fuentes de negociación por parte del Estado, de los trabajadores y de los empresarios.

Un enfoque de este tipo abre el diálogo con los estudios clásicos sobre el empresariado en la región. De este modo, si la mayor parte del debate del siglo xx se centraba en la incapacidad empresarial para tornarse en una “clase dirigente” (Furtado, 1969), hoy estamos ante situaciones novedosas de conexiones entre grandes empresas y pequeños talleres porque el actual entorno institucional lo ha facilitado. En este punto, un tema que ha ganado relevancia es la subcontratación, y aunque esta se ha analizado desde sus orígenes en los cambios legislativos y sus efectos sobre la precariedad laboral (Celis Ospina, 2012), poco se ha dicho en relación con las estrategias empresariales que la utilizan en diferentes sectores económicos, y cómo se ha adaptado y variado en el tiempo.

Enfatizar en la heterogeneidad laboral adquiere también peso si se considera la importancia estadística de los “familiares no remunerados” en la mayoría de los países latinoamericanos. Pero la investigación no ha analizado sistemáticamente la regulación de estas relaciones sociales. Una mirada así llevaría a comprender las dinámicas vinculadas al trabajo reproductivo, el género y la sexualidad, en general reservadas a otros campos de la investigación social. Esto ha sido común en el estudio de los movimientos sociales —como las recientes revisiones de los sindicatos de trabajadoras domésticas (Lautier, 2003)—, pero no se ha abundado en lo ocurrido al interior de espacios que combinan lógicas institucionales de mercado y familiares de formas complejas.

El análisis de la pequeña empresa ayudaría a comprender las dinámicas de las organizaciones que representan la mayoría en la región, y al sistema como un todo si además se abarca a la subcontratación, y al cómo es la actividad que “subvenciona” los bajos salarios del sector formal de la economía. Es necesario enfatizar que estas ideas no pretenden ser una “celebración” del pequeño empresario, lo cual es común en otros como Soto (1986). Por el contrario, y parafraseando a Martuccelli (2015, p. 110), aquí se sostiene que los informales viven más como trabajadores que como empresarios, pues los informales deben volverse empresarios para subsistir ante el desempleo.

Desde esta perspectiva, la sociología del trabajo ganaría mucho para entender de qué manera los actores sociales pasan de una posición (obreros) a otra (pequeños empresarios). Cabría recordar aquí un clásico, “*Ser obrero es algo relativo...*”, texto en el que Parodi (1986) da cuenta de cómo, en contextos de crisis económica, varios obreros, a la sazón dirigentes de izquierda, deciden abandonar el sindicalismo para optar por salidas individuales, las cuales se basaban en sus aprendizajes adquiridos en fábricas metalúrgicas, y que les sirvió para apostar por pequeños negocios que les permitieron “ser independientes”. Más aún, en un contexto institucional distinto, salidas diferentes pueden tomarse frente a una crisis económica. Esto sucedió con las fábricas recuperadas en Argentina (Ruggeri, 2009). Y aunque no estaríamos propiamente frente a “nuevos empresarios”, sí podría tenderse un diálogo entre lo que ocurre en estas organizaciones y la sociología del trabajo: ¿de qué manera se constituyen esas organizaciones?, ¿existen procesos de control o explotación?, ¿qué clase de relaciones de poder aparecen y de qué forma son negociadas?

Son preguntas clásicas de la sociología del trabajo, utilizadas incluso en contextos no capitalistas por Burawoy (2009), si bien opacadas por el énfasis en lo político involucrado en estos procesos, o por los resultados económicos de las empresas. Dimensiones importantes, pero que deberían complementarse con el análisis meso que vincule instituciones y organizaciones al mundo del trabajo.

En resumen, el enfoque institucional centra la discusión no tanto en los valores empresariales cuanto en las reglas del juego que, más allá de las percepciones, llevan a adoptar determinadas estrategias. Dicho enfoque permitiría conocer mejor la operación de las instituciones en la región, lo mismo que su influencia en la toma de decisión de quienes dirigen las empresas latinoamericanas. La mirada institucional analiza la operación de los diferentes tipos de reglas en distintos campos de la actividad económica, lo que abre preguntas en cuanto al rol de la familia o la confianza en las prácticas laborales de la pequeña empresa.

Enfoque estratégico

Un tercer núcleo enfatiza la agencia empresarial en términos de su capacidad de negociación. Y aunque no ignora a las instituciones tampoco cree que sean condicionantes de la acción social, y más bien las concibe como campos de lucha en los que los agentes pelean por aumentar sus recursos o capitales (Bourdieu & Wacquant, 1992; Friedberg & Crozier, 1980). De este modo, queda incluido el análisis de la capacidad estratégica de los empleadores a nivel social y organizacional.

El nivel social es el que ha ganado más espacio en la academia, y desde él se ha discutido el modo en que los empresarios, además de constituir organizaciones para aumentar su capital, tratan de influir en el Estado. La referencia clásica, pero no demasiado interesada en las especificidades de la acción empresarial, es la del marxismo (Harvey, 2005). En contraste, la perspectiva a la que sí le importa la acción empresarial es la centrada en el impacto de la gran y mediana empresa en el desarrollo social. Aquí destacan las afirmaciones de que los mercados son realidades políticas, con actores que, como los movimientos sociales, buscan imponer sus visiones del mundo —por ejemplo, cómo deberían funcionar los mercados— (Fligstein, 2002). El análisis se enriquecería si se indaga en la realidad empresarial a través de preguntas acerca de los recursos que los agentes económicos son capaces de movilizar para aumentar su capital.

En América Latina, este enfoque se ha vuelto influyente para examinar los procesos con los que las élites empresariales se aseguran rentas a través de actividades que las favorecen desde el poder político (Vidal, Draca & Fons-Rosen, 2012). Estas observaciones tampoco son nuevas, se pueden encontrar en la discusión académica entre heterodoxos y ortodoxos en Argentina (López, 2010). Los primeros sostienen que una élite empresarial “rentista” se aproximó al Estado para sacar provecho de este y satisfacer intereses poco relacionados con una vocación emprendedora. Los segundos, en cambio, afirman que los empresarios tienen estas actitudes debido a un Estado hiperregulador. Perspectivas similares se han desarrollado a propósito del carácter de la burguesía en Perú (Durand, 2017), Chile (Montero, 1997) y Colombia (Rettberg, 2002).

Pero aunque dichas perspectivas insinúan elementos notables para los estudios del trabajo, su carácter macroscópico impide análisis detallados sobre procesos y dinámicas laborales. El esfuerzo de Álvarez (2015) es más pertinente. Este autor compara los casos chileno y peruano durante los ochenta y noventa y abre pistas para entender los recursos movilizados por los gremios empresariales para obtener mejoras en distintas dimensiones, principalmente en cuanto a las reformas laborales. También hay que destacar a Fernández-Maldonado (2015), quien hace un seguimiento, por medio de noticias y entrevistas en profundidad, del proceso que condujo a la aprobación y derogación de una ley que recortaba los derechos laborales de los jóvenes peruanos. Este autor muestra el rol de gremios empresariales como la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) y el de ministerios como el de Economía, por un lado, y la resistencia que apareció en el Congreso de la República del Perú y en ministerios como el de Trabajo.

Revisiones de este tipo vuelven, aunque no siempre explícitamente, al enfoque que atiende los recursos movilizados por los grandes empresarios a fin de clarificar la presión de estos para lograr (o no) que se discutan y aprueben políticas que les

convengan. Se ponen así al descubierto las dinámicas de las reformas laborales, las cuales no dependen en exclusiva de la relación Estado-trabajadores.

Otro plano se vincula a la forma en que las políticas empresariales se implementan a nivel organizacional, aun cuando haya oposición de actores sociales. La acción empresarial, por más desigual que sea la relación de trabajo, no actúa sobre un lienzo en blanco, sino que negocia varias de sus características. El tema ha sido ampliamente estudiado fuera de la región, abarcando la evolución de diversas estrategias de los sindicatos (Kochan, Katz & McKersie, 1986), el tipo de trabajadores contratados (McKay, 2006), y los horarios y formas de control utilizados (Berg, Appelbaum, Bailey & Kalleberg, 2004). Detrás de estas decisiones hay apuestas concretas que afectan la productividad y la posibilidad de formar sindicatos, de crear culturas de clase obrera sólidas o de realizar alianzas con actores locales o globales.

La consideración de todo lo anterior permite reflexionar lo ocurrido con la modernización empresarial en la región, y cuestionar las relaciones de autoridad entre patrones, supervisores y obreros en el lugar de trabajo (Figari, 2016). En un contexto adverso para los actores sindicales, se ha escrito en relación con los procesos de negociación y resistencia, pero no siempre desde la perspectiva patronal. Esto es una paradoja si se observa la popularidad de mantras como “modernización empresarial”, “liderazgo transformacional” o hablar de “colaboradores” y no de trabajadores u obreros. Un avance en este punto sería el número especial sobre “Estrategias de relaciones laborales en grandes corporaciones” de la revista *Trabajo* de diciembre de 2014. La investigación acerca de la administración de negocios suele ignorar los posibles juegos de poder al interior de la empresa, por lo que valiosos esfuerzos como el de la revista citada nutren los debates interdisciplinarios.

Como se ha planteado en referencia al caso chileno, las reformas neoliberales dejaron “un desequilibrio de poder entre trabajadores y empresarios que afecta el logro de una mayor equidad y la ampliación de los espacios democráticos en el trabajo” (Aravena, 2016, p. 110). En este contexto, cambia el rol de los sindicatos, por lo que estos deben replantear sus mecanismos de negociación. Ello crea las condiciones para que las empresas empujen sistemas de resolución de conflictos alternativos, un fenómeno cuya popularidad y efectos habría que analizar en detalle (De Souza Marzionna, 2016; Palavecino, 2011).

Lo dicho renovaría los saberes sobre la organización del trabajo en la región. Después de todo, hace dos décadas que los estudios organizacionales tienden a seguir la discusión de países como Estados Unidos, sin tomar en cuenta las diferencias entre actores e instituciones en uno y otro espacio (Ibarra-Colado, 2006). Aquí la sociología del trabajo tendría un amplio espacio de proyección académica. Es el caso de Dávila & Elvira (2015), quienes refieren el paternalis-

mo de los jefes latinoamericanos y la forma en que este impide la aplicación de políticas de recursos humanos que estas autoras tipifican de “modernas”. Dicho estudio es muy citado al hablar de la gestión del personal, pero es una línea que en general no toma en cuenta los potenciales enfrentamientos o tensiones entre actores dentro del lugar de trabajo, un tema ampliamente desarrollado desde la sociología del trabajo.

El estudio organizacional daría pautas para aproximarse a las políticas de horarios flexibles, el trabajo en equipos o la robotización en el lugar de trabajo. Por ejemplo, Battistini (2001) muestra que las relaciones entre empresarios y trabajadores en Toyota Argentina se desenvuelven al interior de trayectorias históricas específicas. Aunque los empresarios querrían contar con una representación sindical que se adecuase a sus exigencias organizacionales a nivel de planta, el sindicalismo se resistió ante esa posición, e impuso una controlada a nivel de rama.

Una ulterior línea de discusión la ha desarrollado Diego Szlechter (Luci & Szlechter, 2014; Szlechter, 2013), quien, junto a otros académicos, ha mostrado la necesidad de problematizar el trabajo de los empresarios al interior de sus organizaciones, y las posibles tensiones entre ellos y las capas gerenciales que se han formado en las últimas décadas. Desde esta perspectiva, sería posible mapear diferentes momentos en la historia de la empresa, ver cómo varían sus políticas laborales, dependiendo de los actores que controlan las decisiones.

En síntesis, este tercer enfoque analiza el desarrollo de las estrategias políticas y económicas de los empresarios para satisfacer sus intereses. Un tema que se ha analizado aquí en dos niveles, uno vinculado a lo que ocurre en relación con el Estado y otro al interior de las empresas. Estudiar las dos vertientes es crucial. Si los sindicatos actúan sobre situaciones “dadas”, utilizar un enfoque estratégico revela los procesos con los cuales las mismas se estructuran, y los momentos en los que su dinámica puede alterarse.

Conclusiones

En este artículo he intentado mostrar las potencialidades que abriría el diálogo entre estudios sobre la empresa y la sociología del trabajo. He sintetizado ejes centrados en la cultura, las instituciones y las estrategias empresariales, identificando sus principales premisas, proponiendo ejemplos y planteando cómo es que abren preguntas en lo relativo al mundo del trabajo en América Latina. El primero atiende los sentidos de la acción empresarial, y permite indagar en los valores e ideologías de los trabajadores y la organización del trabajo. El segundo se ocupa de las reglas de juego que hacen adoptar determinadas estrate-

gias empresariales. Más allá de aspectos como la legislación laboral, se intenta comprender la multiplicidad y heterogeneidad de espacios en los que se toman decisiones económicas. Por último, el tercero particulariza en las estrategias desarrolladas por los empresarios a través de sus negociaciones y disputas con el Estado, los trabajadores y demás actores de la sociedad civil.

Analizar con rigor el mundo de los empresarios conduce a comprender tres temas clave: la flexibilidad laboral, la informalidad, y la sindicalización.

Desde el inicio de las reformas neoliberales en la región, uno de los temas de investigación más ricos ha sido la flexibilidad laboral. Aunque discutido principalmente por las ciencias políticas y el derecho, el campo se ha ensanchado y ha ido más allá del aparato estatal, para abordar, por ejemplo, el papel de la sociedad civil en su configuración. Pero no se ha dicho tanto acerca de la posición de los empresarios. Esto resulta crucial porque, al margen de la presión internacional, han sido ellos los que han decidido los caminos a tomar en la organización del mundo laboral. Por eso cabe preguntarse por elementos culturales, institucionales o estratégicos: ¿qué entienden por flexibilización los empresarios latinoamericanos, y cómo la justifican?, ¿de qué manera la implementan en distintas industrias y entornos locales?, ¿cómo negocian estas políticas en relación a los sindicatos o a sus consumidores, nacionales o globales, en distintos niveles?

El trabajo informal, por su parte, ha sido tratado a partir de la noción de trabajo precario, aunque no sin críticas por parte de quienes argumentan que el concepto de *precariedad* no es nuevo en la región (Munck, 2013). Comprender dinámicas como el autoempleo, la contratación de familiares o la explotación en la pequeña empresa, exigen instrumentos analíticos más allá de los estudios laborales “clásicos”, que nacen pensando en obreros “tradicionales” (De la Garza, 2016). Ampliar la mirada en este tema se vuelve esencial cuando muchos empresarios son al mismo tiempo trabajadores informales. Por ello, examinar los valores familiares o la lógica de negociación de las relaciones de trabajo es fundamental. Se requiere teorizar a los ambulantes y a los pequeños productores en toda su complejidad, trascender la visión “en negativo” de los asalariados.

Finalmente, estudiar la lógica de la acción empresarial sería de ayuda para comprender el terreno en el que actúan los sindicatos latinoamericanos, donde uno de los temas más interesantes es el proceso de “revitalización sindical” (Senén & Del Bono, 2013; Manky, 2019b). Aunque es claro que este debe tomar en cuenta, en particular, la capacidad de los trabajadores para desarrollar nuevas estrategias, la eficacia de estas no depende solo de ellas, sino también de cómo afectan (y son respondidas por) la empresa. Se requiere de investigaciones sobre la oposición de los empleadores a los sindicatos o las condiciones bajo las que se acepta una negociación colectiva. Entender a los empleadores y

su complejidad en cuanto a estrategias, sectores económicos donde actúan, o factores críticos en su organización, es crucial para lograr negociar convenios adecuados con ellos.

Desarrollar este tipo de preguntas no es sencillo. Primero, por la propia debilidad del campo de la sociología de las organizaciones en la región, la cual no tiene todavía espacios de debate académico comparables a los estudios laborales clásicos (Supevielle & Stolovich, 2000). Segundo, porque las ciencias sociales en la región han tendido a aproximarse con mucho mayor interés a los sectores populares, lo que ha generado cierta simplificación de la acción empresarial, en particular a nivel organizativo (Montaño, 2000). Y porque emprender estudios en este nivel de análisis requiere de herramientas para recoger la información, y de estrategias de acceso al mundo de la empresa. Pero es un esfuerzo necesario para renovar nuestros conocimientos sobre el mundo del trabajo latinoamericano.

Referencias

- Adams, N. & Valdivia, N. (1991). *Los otros empresarios: ética de migrantes y formación de empresas en Lima*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Álvarez, R. (2015). *Gremios empresariales, política y neoliberalismo. Los casos de Chile y Perú (1986-2010)*. Santiago: Lom Ediciones.
- Arango Gaviria, L. G. (1994). Modernización, identidad de género y cultura en la industria: El caso de los textiles. *Revista Colombiana de Psicología*, (3), 117-124.
- Aravena, A. (2016). La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014). En E. de la Garza (Ed.), *Los estudios laborales en América Latina* (pp. 103-126). México: Siglo XXI.
- Battistini, O. (2001). Toyotismo y representación sindical. Dos culturas dentro de la misma contradicción. *Revista Venezolana de Gerencia*, 6(16), 553-572.
- Bauman, Z. & May, T. (1994). *Pensando sociológicamente*. Ediciones Nueva Visión.
- Bendix, R. (1963). *Work and authority in industry: Managerial ideologies in the course of industrialization*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Berg, P., Appelbaum, E., Bailey, T. & Kalleberg, A. L. (2004). Contesting time: International comparisons of employee control of working time. *ILR Review*, 57(3), 331-349. doi:10.1177/001979390405700301

- Bianchi, Á. (2007). Empresarios e ação coletiva: notas para um enfoque relativo. *Revista de Sociologia e Política*. doi:10.1590/S0104-44782007000100008
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. J. D. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. Chicago, IL.: University of Chicago Press.
- Burawoy, M. (2009). *The extended case method : Four countries, four decades, four great transformations, and one theoretical tradition*. Berkeley: University of California Press. doi:10.1525/california/9780520259003.001.0001
- Burawoy, M. (1983). Between the labor process and the state: The changing face of factory regimes under advanced capitalism. *American Sociological Review*, 48(5), 587-605. doi: 10.2307/2094921
- Carnes, M. (2014). *Continuity Despite Change: The Politics of Labor Regulation in Latin America*. Palo Alto, CA.: Stanford University Press. doi:10.11126/stanford/9780804789431.001.0001
- Casalet, M. (2000). Redes empresariales y la construcción del entorno: nuevas instituciones e identidades. En E. de la Garza (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 312-341). México: Flasco México/UAM/FCE.
- Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*. Malden, MA.: Blackwell Publishers.
- Celis Ospina, J. C. (2012). *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Medellín: CLACSO/Ediciones Escuela Sindical.
- Cerda, R. (2014). *La Masacre de El Salvador*. Santiago: Cerda Editor.
- Cook, M. L. (2007). *Politics of Labor Reform in Latin America*. University Park, PA.: Penn State Press.
- Davila, A. & Elvira, M. M. (2015). Human resource management in a kinship society: The case of Latin America. En F. Horwitz & P. Budhwar (Eds.), *Handbook of Human Resource Management in Emerging Markets* (pp. 372-392). doi:10.4337/9781781955017.00027
- De la Garza, E. (2016). *Los estudios laborales en América Latina: orígenes, desarrollo y perspectivas*. México: Anthropos/UAM.
- De la Garza, E. (2007). Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XXI. *Sociología del Trabajo*, (61), 125-152.
- De la Garza, E. (2000a). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. de la Garza (Ed.), *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148-173). México: Flasco México/UAM/FCE.

- De la Garza, E. (2000b). *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Flasco México/UAM/FCE.
- De la Garza, E. & Hernández Romo, M. (2017). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina*. México: Gedisa/UAM.
- De Souza Marzionna, P. E. F. (2016). *Complaining To The Ombudsman-Alternative Dispute Resolution In The Brazilian Workplace*. Ithaca, N. Y.: Cornell University.
- Dombois, R. (1994). Modernización empresarial: reto para las relaciones industriales en América Latina. *Revista Colombiana de Psicología*, (3), 81-92.
- Dore, R. P. (1990). *British Factory Japanese Factory*. Berkeley, CA.: University of California Press.
- Drinot, P. (2011). *The allure of labor: workers, race, and the making of the Peruvian State*. Durham, NC.: Duke University Press. doi:10.1215/9780822394228
- Durand, F. (2017). *Los doce apóstoles de la economía peruana*. Lima: PUCP.
- Durkheim, E. (1965). *The Division of Labor in Society* [traducción de George Simpson]. Nueva York: Free Press.
- England, G. W. (1983). Japanese and American management: Theory Z and beyond. *Journal of International Business Studies*, 14(2), 131-142. doi:10.1057/palgrave.jibs.8490522
- Fernández-Maldonado, E. (2015). *La Rebelión de los Pulpines. Jóvenes, trabajo y política*. Lima: OtraMirada.
- Ferner, A., Almond, P., Clark, I., Colling, T., Edwards, T., Holden, L. & Muller-Camen, M. (2004). Dynamics of central control and subsidiary autonomy in the management of human resources: Case-study evidence from US MNCs in the UK. *Organization Studies*, 25(3), 363-391. doi:10.1177/0170840604040041
- Figari, C. A. (2016). La pericia técnica como campo en disputa: estrategias de control empresarial en filiales de empresas transnacionales radicadas en Argentina. *Sociedad y Economía*, (30), 199-223.
- Finn, J. L. (1998). *Tracing the veins: Of copper, culture, and community from Butte to Chuquibambilla*. Los Ángeles: University of California Press. doi:10.1525/california/9780520211360.001.0001
- Fligstein, N. (2002). *The architecture of markets: An economic sociology of twenty-first-century capitalist societies*. Princeton University Press. doi:https://doi.org/10.1515/9780691186269

- Franco, C. (1991). *Imágenes de la sociedad peruana: la "otra" modernidad*. Lima: Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Friedberg, E. & Crozier, M. (1980). *Actors and systems: The politics of collective action*. Chicago: University of Chicago Press.
- Furtado, C. (1969). Desarrollo y estancamiento en América Latina: un enfoque estructuralista. *Investigación Económica*, 29(113), 43-73.
- Gayosso, J. L. (2011). Trabajo, identidad y acción colectiva en los comerciantes artesanos del Centro Histórico de Coyoacán. En E. de la Garza (Ed.), *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. Tomo II (pp. 123-208). México: Plaza y Valdés.
- Granovetter, M. (2017). *Society and economy: Framework and principles*. Harvard University Press. doi:10.4159/9780674977792
- Guillén, M. F. (1994). *Models of management: Work, authority, and organization in a comparative perspective*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Hall, P. A. & Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Nueva York:: Oxford University Press.
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Nueva York: Oxford University Press.
- Hernández Romo, M. (2014). Alternativas para el Análisis de las Multinacionales. ¿Hacia dónde va el Neoinstitucionalismo? *Trabajo*, 8(12), 25-58.
- Hernández Romo, M. (2012). *Estrategias Empresariales de Subcontratación Internacional: la influencia de las configuraciones culturales y subjetivas*. México: UAM/Plaza y Valdés.
- Hernández Romo, M. (2006). Los estudios empresariales en América Latina: balance y alternativas de análisis. En E. de la Garza (Ed.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques* (pp. 108-129). Anthropos.
- Hernández Romo, M. (2004). *La cultura empresarial en México*. México: M. Á. Porrúa/UAA.
- Hernández Romo, M., Salinas, R. & Torres, G. (2014). Una propuesta para el análisis de las empresas y los empresarios. En M. Hernández Romo (Ed.), *Los nuevos estudios laborales en México* (pp. 69-120). México: UAM.

- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism: Between market, class and society*. Londres: Sage.
- Ibarra-Colado, E. (2006). Organization studies and epistemic coloniality in Latin America: thinking otherness from the margins. *Organization*, 13(4), 463-488. doi:10.1177/1350508406065851
- Klubbock, T. M. (1998). *Contested communities: Class, gender, and politics in Chile's El Teniente Copper Mine, 1904-1948*. Durham, NC.: Duke University Press. doi:https://doi.org/10.1215/9780822378099
- Kochan, T. A., Katz, H. & McKersie, R. B. (1986). *The transformation of American industrial relations*. Ithaca, N. Y.: Cornell University Press.
- Lakhani, T., Kuruvilla, S. & Avgar, A. (2013). From the Firm to the Network: Global Value Chains and Employment Relations Theory. *British Journal of Industrial Relations*. doi:https://doi.org/10.1111/bjir.12015
- Lautier, B. (2003). Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 789-814. doi:10.22201/iis.01882503p.2003.004.5970
- Lee, C. K. (2018). *The specter of global China: Politics, labor, and foreign investment in Africa*. University of Chicago Press. doi:10.7208/chicago/9780226340975.001.0001
- Lenartowicz, T. & Johnson, J. P. (2003). A cross-national assessment of the values of Latin America managers: contrasting hues or shades of gray? *Journal of International Business Studies*, 34(3), 266-281. doi:https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400032
- León-Manríquez, J. L. (2006). China-América Latina: una relación económica diferenciada. *Nueva Sociedad*, (203), 28-45.
- López, A. (2010). Empresas, instituciones y desarrollo económico: un análisis del debate local (1934-2007). *Revista de Trabajo*, 6(8), 129-160.
- López, A. (2007). *Desarrollo económico y sistema nacional de innovación en la Argentina: desde 1860 hasta 2001*. Buenos Aires: Edicon.
- Luci, F. & Szlechter, D. (2014). La sociología del management en Argentina: debates para un campo en formación. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 19(32), 113-156.

- Manky, O. (2019a). *Work and Labor Movements in Latin America*. Oxford Research Encyclopedia of Politics. Recuperado el 5 de noviembre de 2019, de <https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-1718>
- Manky, O. (2019b). Marchas e Incendios: la política de la heterogeneidad en el mundo laboral peruano. En A. Vergara & F. Portocarrero (Eds.), *Aproximaciones al Perú de hoy desde las ciencias sociales* (pp. 51-69). Lima: Universidad del Pacífico.
- Manky, O. (2018). ¿Y los empresarios? *Quehacer*, 1(1, Segunda Época).
- Manky, O. (2013). Recordando al patrón: memoria organizacional y conflictos laborales. El caso de una empresa minera peruana. En G. Portocarrero (Ed.), *Sombras coloniales y globalización en el Perú de hoy* (pp. 243-254). Lima: PUCP.
- Martuccelli, D. (2015). *Lima y sus arenas: Poderes sociales y jerarquías culturales*. Lima: Cauces Editores.
- Mayer, F. W. & Pickles, J. (2011). Re-Embedding governance: Global apparel value chains and decent work. *International Labour Review*, (150). doi:<https://doi.org/10.2139/ssrn.1987573>
- McKay, S. C. (2006). *Satanic mills or silicon islands?: The politics of high-tech production in the Philippines*. Ithaca, NY.: Cornell University Press.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363. doi:<https://doi.org/10.1086/226550>
- Montaño, L. (2000). La dimensión cultural de la organización. Elementos para un debate en América Latina. En E. de la Garza (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 285-311). México: Flasco México/UAM/FCE.
- Montero, C. (1997). Relaciones Estado-empresarios en una economía global: El caso de Chile. *Nueva Sociedad*, (151), 122-135.
- Munck, R. (2013). The Precariat: a view from the South. *Third World Quarterly*, 34(5), 747-762. doi:10.1080/01436597.2013.800751
- Novick, M. (2000). La transformación de la organización del trabajo. En E. de la Garza (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 123-147). México: Flasco México/UAM/FCE.

- Ogliastri, E., McMillen, C., Arias, M. E., Dávila, C., Dorfman, P., Fimmen, C., ... Martínez, S. (1999). Cultura y liderazgo organizacional en 10 países de América Latina. El estudio Globe. Academia. *Revista Latinoamericana de Administración*, (22).
- Olivo, M. Á. (2011). Persistir en el Centro Histórico: el ambulante como trabajo no clásico. En E. de la Garza (Ed.), *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. Tomo I (pp. 109-162). México: Plaza y Valdés.
- Ossandón, J. & Tironi, E. (2012). *Adaptación. La empresa chilena después de Friedman*. Santiago: Universidad Diego Portales.
- Palavecino, A. (2011). Negociación, mediación y conciliación, como métodos alternativos de resolución de controversias. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, 1(2), 107-109. doi:10.7770/rchdycp-V1N2-art33
- Parodi, J. (1986). "Ser obrero es algo relativo..." *Obreros, clasicismo y política*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Piore, M. & Schrank, A. (2018). *Root-Cause Regulation: Protecting Work and Workers in the Twenty-First Century*. Cambridge, MA.: Harvard University Press. doi:https://doi.org/10.4159/9780674986244
- Polanyi, K. (2001). *The Great Transformation: The Political And Economic Origins Of Our Time*. Boston, MA.: Beacon Press.
- Portes, A., Guarnizo, L. E. & Haller, W. J. (2002). Transnational entrepreneurs: An alternative form of immigrant economic adaptation. *American Sociological Review*, 67(2), 278-298. doi:10.2307/3088896
- Portes, A. & Schauffler, R. (1993). Competing perspectives on the Latin American informal sector. *Population and Development Review*, 19(1), 33-60. doi:https://doi.org/10.2307/2938384
- Portocarrero, G. & Saenz, M. (2014). *La mentalidad de los empresarios peruanos: una aproximación a su estudio*. (Documento de Trabajo, núm. 67). Lima: Universidad del Pacífico.
- Quijano, A. (1968). Dependencia, cambio social y urbanización en Latinoamérica. *Revista Mexicana de Sociología*, 30(3), 525-570. doi:https://doi.org/10.2307/3538943
- Rettberg, A. (2002). Empresarios y política en Colombia: Un estudio de caso del gobierno Samper (1994-1998). *Revista de Estudios Sociales*, (12), 54-67. doi:https://doi.org/10.7440/res12.2002.05

- Rojas, M. K. (2012). Vivir la ciudad desde el trabajo. Una mirada etnográfica de Gamarra. En T. Cabrera (Ed.), *Perú Hoy: Lo urbano en el Perú* (pp. 307-335). Lima: Desco.
- Ruggeri, A. (2009). *Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Sanguinetti, W., García, M. & Ponce, M. (2014). Efectos de los compromisos de responsabilidad social empresarial (RSE) de las empresas multinacionales en el mercado de trabajo peruano: la experiencia de Topy Top. *Economía*, 37(74), 133.
- Senén González, C. & Del Bono, A. (Eds.). (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. San Justo: Universidad Nacional de La Matanza/Prometeo.
- Serna, M. & Bottinelli, E. (2018). *El poder fáctico de las élites empresariales en la política latinoamericana: Un estudio comparado de ocho países*. Buenos Aires: CLACSO.
- Soto, H. de. (1986). *El otro sendero: la revolución informal*. Lima: ILD.
- Streeck, W. (2010). The sociology of labor markets and trade unions. En N. J. Smelser & R. Swedberg (Eds.), *The handbook of economic sociology* (pp. 254-283). New Jersey: Princeton University Press. doi:10.1515/9781400835584.254
- Supevielle, M. & Stolovich, L. (2000). El sociólogo del trabajo en las empresas. En E. de la Garza (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp.342-370). México: Flacso México/UAM/FCE.
- Swedberg, R. (2009). *Principles of economic sociology*. New Jersey: Princeton University Press. doi:https://doi.org/10.2307/j.ctvc4g75
- Szlechter, D. (2013). La segmentación del mercado interno de trabajo gerencial. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 18(29), 13-51.
- Tilly, C. (2014). Beyond *Contratos de protección*: Strong and Weak Unionism in Mexican Retail Enterprises. *Latin American Research Review*, 49(3), 176-198. doi:https://doi.org/10.1353/lar.2014.0052
- Tokman, V. E. (2004). *Las dimensiones laborales de la transformación productiva con equidad* (Vol. 150). Santiago de Chile: United Nations Publications.
- Undurraga, T. (2012). Transformaciones sociales y fuentes de poder del empresariado chileno (1975-2010). *Ensayos de Economía*, 22(41), 201-225.

- Urrea, F. & Celis, J. C. (2016). Los estudios laborales en Colombia entre 1993 y 2014. En E. De la Garza (Ed.), *Los estudios laborales en América Latina* (pp. 127-157). México: Anthropos/UAM.
- Vidal, J. B. I., Draca, M. & Fons-Rosen, C. (2012). Revolving door lobbyists. *American Economic Review*, 102(7), 3731-3748. doi:<https://doi.org/10.1257/aer.102.7.3731>
- Weber, M. (1944). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Wong, L. L. (1997). Globalization and transnational migration: A study of recent Chinese capitalist migration from the Asian Pacific to Canada. *International Sociology*, 12(3), 329-351. doi:[10.1177/026858097012003004](https://doi.org/10.1177/026858097012003004)