
Denis Sulmont y José Távara

ECONOMIA Y SOCIOLOGIA DE LA EMPRESA EN EL PERU

INTRODUCCION

El objetivo de este artículo es discutir la relevancia y los límites de los desarrollos teóricos recientes en el ámbito de la empresa y del trabajo, examinando la posibilidad de construir un enfoque integrador de los aportes de la economía y la sociología.

Para el efecto identificamos, en la primera parte, los principales desafíos que caracterizan el momento actual, destacando algunas de las tendencias globales de cambio a nivel mundial, así como los nuevos derroteros abiertos al Perú y a la reflexión sobre él desde las ciencias sociales. La segunda parte presenta un breve balance de las investigaciones realizadas por sociólogos y economistas en este campo. No pretendemos ser exhaustivos, sino más bien destacar los principales temas de interés y contrastar las interpretaciones alternativas formuladas por distintos autores. Luego de esta revisión procedemos a discutir, en la tercera parte, algunas contribuciones teóricas más recientes, en particular aquellas que aportan nuevos conceptos y sugieren nuevas hipótesis sobre los problemas presentados. La última sección resume las conclusiones del artículo.

1. LOS DESAFIOS DE UNA NUEVA EPOCA

1.1. *Las mega-tendencias*

Nuestra reflexión se ubica en un contexto complejo y fluido que ha puesto en cuestión el poder explicativo y la relevancia de nuestros instrumentos de análisis. Las tendencias que caracterizan este contexto son la progresión de innovaciones tecnológicas a un ritmo sin precedentes, la emergencia de nuevas formas de organización productiva, la influencia creciente de la información y de los medios de comunicación, así como la globalización de patrones culturales. Asistimos al resurgimiento y liderazgo de Alemania y del Japón, al derrumbe del socialismo realmente existente, al despegue de nuevos países industrializados, a la conformación de grandes bloques económicos. La conciencia ecológica se abre paso, cuestionando el productivismo destructor de la naturaleza y del medio ambiente. Al acercarse el nuevo milenio, nos encontramos en un escenario inédito y desafiante.

La sociedad basada en la producción masiva de bienes materiales parece encaminarse a un tipo de sociedad "post-industrial", donde la producción y la gestión de los conocimientos se convierten en el eje principal del poder. Al lado de los productos tangibles, adquieren creciente importancia la producción de servicios culturales: la educación, la salud, los medios de comunicación, el espectáculo, la recreación, el turismo.

Estos cambios han estado acompañados por el desarrollo de nuevas prácticas y principios de gestión empresarial. El nuevo lenguaje enfatiza la calidad total, la eficiencia sistémica, el capital humano, el trabajo en equipos con destrezas múltiples, el aprendizaje continuo y la cooperación con clientes y proveedores. La especialización y la subcontratación parecen constituir una opción más atractiva que la integración vertical de actividades múltiples en una sola empresa.

De otro lado, se ha hecho evidente que en el mercado mundial no sólo compiten empresas, sino fundamentalmente sociedades que se distinguen entre sí por la calidad de sus sistemas educativos, tecnológicos y financieros, por las características de su infraestructura de transporte y comunicaciones, así como también por la vitalidad de su fuerza de trabajo y la capacidad de adaptación de sus diversos organismos e instituciones.

Los cambios actuales inciden profundamente sobre el mundo del trabajo. La flexibilización y externalización de las relaciones laborales asociada a las nuevas modalidades de organización empresarial han dado lugar a nuevas segmentaciones en los mercados de trabajo que erosionan el poder de los sindicatos. Se constituyen núcleos de trabajadores fuertemente implicados en los sistemas técnicos y administrativos; pero, al lado de ellos, se encuentran los trabajadores ocupados de manera precaria en tareas y servicios subalternos, y los trabajadores desocupados o sub-empleados.

La reconversión productiva tiende a crear menos empleos de los que elimina, generando así un desempleo crónico que pesa cada vez más sobre los sistemas de seguridad social. La incapacidad de garantizar el pleno empleo -fuente del ingreso y de reconocimiento social- constituye un problema central para las sociedades contemporáneas. La actual crisis del trabajo se caracteriza además por el cuestionamiento de las formas de regulación instituidas a lo largo del presente siglo en el campo de las relaciones salariales y el bienestar social. Este cuestionamiento significa una ruptura con las políticas populistas en América Latina.

La globalización de la producción y la liberalización de los mercados a nivel mundial empujan a cada país a competir recortando los derechos de los trabajadores y manteniendo los salarios a niveles reducidos. Este proceso perverso de "dumping social" perjudica a las empresas y a los trabajadores de los países industrializados del norte. Paradójicamente, esta situación convierte a estos países en defensores de los trabajadores del sur, al exigir el cumplimiento de normas mínimas de remuneración y derechos laborales como condición para que las empresas localizadas en el tercer mundo puedan acceder a sus mercados. En la última reunión del GATT (1994), se discutió la incorporación de las llamadas "cláusulas sociales" en los acuerdos comerciales internacionales, refiriéndose fundamentalmente a los convenios firmados en el marco de la OIT sobre libertad sindical, condiciones de seguridad laboral y trabajo de menores. Asistimos a un proceso de negociación de "convenios sociales sub-regionales" al interior de los bloques comerciales. La regulación internacional de los derechos laborales se presenta como un tema crucial en los años venideros.

Dos opciones principales pueden orientar las relaciones de trabajo: la primera llamada "*fragmentación flexible*" sustentada en la precarización

del empleo, la segmentación del mercado de trabajo y el dumping social; y la segunda, que podemos denominar de "*involucramiento responsable*" entendida como una relación laboral donde el trabajador participa en el proceso de producción de acuerdo a objetivos estratégicos de desarrollo empresarial, tomando iniciativas para lograr mayor eficiencia y calidad, lo cual a su vez supone calificación continua. Este segundo modelo es convergente con la propuesta de transformación productiva con equidad de la CEPAL, insistiendo en una mayor participación de los agentes sociales en la definición de las prioridades nacionales y en el logro de la equidad. Una opción que supone reforzar las formas democráticas de representación y regulación social.

1.2. Empresa y trabajo para el Perú

La economía peruana entró en una fase de expansión en los años 50. Surgieron nuevos sectores empresariales con iniciativas modernizantes. El empleo asalariado y los sindicatos adquirieron mayor presencia. También, se expandieron las actividades de pequeña escala en las ciudades. Pero el ciclo expansivo de las inversiones privadas empezó a estancarse desde mediados de los años 60. Hasta mediados de los años 70, tomaron la posta la inversiones públicas. El gobierno velasquista impulsó reformas e intentó, desde el Estado y con endeudamiento externo, promover la industrialización hacia adentro. Se multiplicaron las empresas públicas; algunos grupos empresariales diversificaron sus intereses y se consolidaron. Sectores de trabajadores accedieron a participar en las empresas. Pero el modelo no cuajó. La mayoría del empresariado se opuso a él; y el entorno internacional se volvió adverso. Terminó la bonanza financiera y empezaron las medidas de ajuste. La economía peruana ingresó en una prolongada recesión.

A principios de los 80, el grueso de los empresarios se cohesionó en torno a un modelo de naturaleza neo-liberal. La política proteccionista y la intervención empresarial del Estado fueron gradualmente abandonadas. El Estado dejó de invertir en las empresas públicas, preparando su privatización. Los gremios empresariales frustraron el intento de Alan García de estatizar la banca en 1987, y asumieron un protagonismo más directo en la escena política. La recesión económica que se acentuó a fines de los 80, afectó a numerosas empresas, especialmente a aquellas ubicadas en mercados sectoriales estrechos. En cambio, algunos grandes grupos empresariales que en años anteriores

habían logrado diversificar sus actividades y sus mercados, pudieron concentrar más poder económico. Pero los desequilibrios económicos, el deterioro de las instituciones del Estado, y el clima de inseguridad generada por la violencia terrorista conformaron un marco contrario a las inversiones, a la renovación productiva y en general a un proyecto empresarial apostando por el país a futuro. Los recortes del empleo y de las remuneraciones en las empresas y en la administración pública obligaron a una masa creciente de la población a autogenerar sus fuentes de trabajo para subsistir. Se expandieron las actividades informales y las micro empresas. La precarización del empleo y la caída en los ingresos de los asalariados propiciaron el incremento del pluriempleo y del trabajo femenino.

La corriente neo-liberal incidió sobre la flexibilización y la externalización (subcontratación) de las relaciones laborales. El nuevo marco normativo, consolidado a principios de los 90, eliminó la estabilidad en el empleo y la comunidad laboral, limitando la función tuitiva del Estado en las relaciones colectivas de trabajo. La puesta en marcha de estas reformas en un contexto recesivo debilitó aún más a los sindicatos. Estos, por su parte, no lograron salir del desconcierto ni renovar su estrategia reivindicativa anterior.

En tal contexto, la figura del empresario –desde los informales hasta los banqueros– ha adquirido un creciente reconocimiento social. Los trabajadores dependientes, en cambio, resultan desvalorados o ignorados. Ya no el trabajador, sino el empresario es proclamado como el principal creador de la riqueza.

El shock de 1990 acentuó la recesión. Pero el control de la inflación y las medidas adoptadas para promover las inversiones privadas empezaron a crear expectativas de reactivación. Estas expectativas se afirmaron luego de la captura de la cúpula de Sendero Luminoso. El capital extranjero que había empezado a fluir hacia el mercado bursátil limeño muestra un interés creciente en inversiones de más largo plazo. Inversionistas de distintas partes del mundo vienen incursionando en diversas actividades en el país, adquiriendo empresas públicas, participando en las Administradoras de Fondos de Pensiones y promoviendo nuevos proyectos. Este interés representa a su vez un desafío para los grupos empresariales peruanos. Ante la posibilidad de ser desplazados por inversionistas externos, estos grupos se ven inducidos

a adoptar estrategias agresivas que les permitan mantener su liderazgo en el mercado y, eventualmente, asociarse en forma más ventajosa con el capital internacional. Tal desafío implica un renovado interés por todo lo que puede contribuir a incrementar la eficiencia empresarial: la calidad total, la formación del capital humano, el involucramiento creativo del personal calificado, la organización inteligente, el marketing. Entre algunos empresarios, surge también una inquietud por la calidad del sistema educativo.

En este contexto, ¿cuáles son los derroteros posibles para la empresa y el trabajo en el Perú en las próximas décadas? Tratemos de puntualizar algunas tendencias y dilemas.

Un primer aspecto que hay que tomar en cuenta lo constituye lo que podemos llamar la emergencia de *nuevos actores empresariales de origen popular* a partir de la evolución de la actividades informales y de pequeña producción. El universo que conforman estas actividades es heterogéneo; la mayor parte de quienes lo integran se encuentra en una situación que ofrece escasa posibilidad de salir del nivel de la sobrevivencia. Pero otra parte ha adquirido una capacidad individual y un nivel de eficiencia colectiva que le permite desarrollar y diversificar sus actividades, producir insumos y ofrecer servicios, orientándose fundamentalmente hacia los mercados locales, sin descartar mercados externos.

En general, las características culturales de los empresarios propietarios tienden a ser más diversificadas. Sus estratos altos han reunido tradicionalmente a empresarios criollos e inmigrantes, especialmente de origen europeo (Wils, 1979). Los serranos tuvieron una presencia limitada. Hoy, éstos últimos ocupan un lugar importante en diferentes ramas de actividad. Algunos, iniciados en actividades informales, se convirtieron en empresarios de éxito, y se ven obligados a formalizar sus negocios. Los empresarios de ascendencia inmigrante, como los italianos, pertenecen a diversas "colonias" que les ayudan a promover sus empresas (Bonfiglio, 1993). Algunos de ellos lograron constituir conglomerados que hoy se encuentran en la cúspide del poder económico en el país. Por su parte, los nuevos "empresarios cholos", provincianos y migrantes andinos, desarrollan sus empresas con dinamismo, apoyándose en lazos familiares, comuneros y regionales; conforman grupos étnicos poco integrados en los círculos de la burguesía "blanca".

Sin embargo, es previsible que las crecientes relaciones de negocio los lleven progresivamente a un mayor mestizaje cultural con la élite tradicional.

Un escenario de participación creciente de los *inversionistas extranjeros* en la economía nacional puede dar lugar a una retórica nacionalista orquestada por empresarios de origen nacional que vean sus intereses amenazados. Debe aclararse que el criterio central en nuestro análisis no es la nacionalidad de los inversionistas sino fundamentalmente el tipo de estrategias de inversión de las empresas y, en particular, su impacto en el empleo, en el medio ambiente, en las condiciones de trabajo y, en general, en el bienestar de la población del país. La configuración de los conflictos en el futuro no tendrá entonces, como eje principal, la oposición entre capitalistas nacionales y extranjeros, sino más bien la oposición entre formas de desarrollo empresarial que logran echar raíces en las comunidades donde operan, y formas alternativas orientadas a la extracción de rentas sin ningún vínculo ni compromiso con el desarrollo local y regional.

Un aspecto crucial para el futuro de la empresa y el trabajo en el Perú se refiere a la *regulación de las relaciones colectivas de trabajo* y a la *protección social*. El desamparo del grueso de los trabajadores asalariados ha llegado a límites difícilmente sostenibles. Tanto del lado de los empresarios como de los sindicatos y del gobierno, no encontramos una apuesta al involucramiento responsable de los trabajadores asalariados. La mayoría de los empresarios promueven una agresiva política de desprotección. La mayoría de los sindicatos desconfían de todo acuerdo con los patrones que implique una estrategia empresarial concertada, y mantienen una posición de confrontación. Las ortodoxias neo-liberal y clasista se dan la mano. Sin embargo, existen razones por las cuales esta situación podría modificarse. Primero, hay en el país una mayor conciencia de los costos de la violencia social y política y de la necesidad de instituir terrenos de entendimiento para hacer viable al país; segundo, algunos empresarios se han convencido que la competitividad de sus empresas depende de una eficiencia sistémica que involucra la calidad de las relaciones laborales como una de las piezas fundamentales; tercero, el extremismo liberal que predominó en los años 80 ya mostró sus límites y el tema de la regulación social suscita más interés a nivel internacional.

Por último, cabe subrayar el *problema del empleo*. A pesar de la previsible baja de la tasa de crecimiento de la población, la fuerza laboral seguirá aumentando fuertemente –más del 3% anual, vale decir cerca de 300 mil nuevas personas buscando trabajo cada año– hasta principios del próximo siglo. La PEA peruana sería en el año 2020 más del doble de lo que es ahora (Witch, 1990). La mayoría de ella ya nació. Generar empleo e ingresos para esta población constituye el mayor reto que ha de asumir el país.

1.3. Diálogo economía-sociología

Hasta hace pocos años, economistas y sociólogos podían coexistir y discurrir sin mayores problemas sobre una misma temática, sin enfrentar los desafíos de la otra disciplina. Mientras los economistas conceptualizaban a la empresa como una función de producción, al trabajo como un insumo y a los agentes económicos como sujetos racionales y optimizadores, los sociólogos ponían el acento en los conflictos entre capital y trabajo, en la acción colectiva de los trabajadores y de los empresarios, y en el rol del Estado y de las instituciones.

Este *modus vivendi* ha empezado a ser cuestionado desde diferentes flancos. Por el lado de los economistas, los desarrollos de la llamada nueva economía institucional y de las corrientes post-marxistas ponen nuevamente de relieve la importancia de todo un conjunto de temas que durante buen tiempo fueron relegados a la sociología. Entre ellos merecen destacarse los nuevos desarrollos de la teoría de la empresa y el análisis de los determinantes de la competitividad, que muestran de manera contundente la importancia de la organización social como fuente de ventajas competitivas. También se percibe una atención cada vez mayor sobre los procesos que acompañan la evolución de empresas y sociedades a través del tiempo, en particular la formación de sistemas de valores y creencias, la educación y el aprendizaje.

Por el lado de los sociólogos, emerge hoy un renovado interés por la empresa y una veta de reflexión teórica que a la vez revaloriza sus aportes propios y busca profundizar el diálogo con otras disciplinas. En el caso peruano, cabe recordar que los estudios sociológicos dedicados propiamente a la empresa fueron escasos. Su foco de interés se dirigió hacia la movilización de los actores en la escena social y política: la clase empresarial, el movimiento sindical. Hoy las incidencias de la

crisis y los cambios de paradigmas en la organización productiva son los aspectos que más llaman la atención.

La sociología interpreta la empresa y las relaciones laborales tratando de vincular la racionalidad económica y de los sistemas con la subjetividad de los actores involucrados, tomando en cuenta el rol de las instituciones, los procesos socio-políticos y el entorno cultural. En su búsqueda, los sociólogos descubren afinidades con los economistas que introducen la dimensión institucional y las orientaciones normativas en su interpretación de las transacciones y se plantean el problema de la regulación. Desde la sociología, salen a la luz aportes conceptuales sobre el intercambio y el rol de las redes sociales que permiten superar la estrecha concepción neo-clásica de la racionalidad económica.

Sin dejar de lado el conflicto y la dominación, los sociólogos se interesan por la problemática de la solidaridad social, reanudando en eso con la tradición sociológica de Durkheim. El análisis del conflicto entre capital y trabajo es situado en una perspectiva que considera también la posibilidad de cooperación. El estudio de las relaciones sociales en las organizaciones se ve enriquecido al considerar los lazos constituidos en el entorno cultural, el origen étnico, la religión y la educación. Adicionalmente, la sociología revaloriza al sujeto. El género, el ciclo vital, la inter-acción subjetiva adquieren un lugar importante en las investigaciones.

Cabe señalar, finalmente, que los economistas y sociólogos latinoamericanos han dirigido principalmente sus estudios hacia los procesos que ocurren fuera del ámbito interno de las empresas. Las relaciones intra-empresa fueron dejadas a los administradores, los relacionistas industriales y las asistentes sociales. Hoy, economistas y sociólogos están revalorando la empresa como tal y se interesan en el empresario y en el trabajador actuando no sólo fuera sino dentro de ella. Consideran necesario contar con una teoría de la empresa más integral. Por cierto, la convergencia entre temas y perspectivas teóricas entre los sociólogos y economistas es aún muy poco sistematizado. En nuestro país, ni la sociología ni la economía se han especializado en el campo de la empresa y del trabajo. Los debates en torno a las teorías y los estudios empíricos existentes son escasos. Hacen falta espacios institucionales más permanentes para que estos debates puedan desarrollarse.

2. ESTUDIOS SOBRE EMPRESA Y TRABAJO EN EL PERU

Es posible ordenar los aportes de economistas y sociólogos en torno a tres cuestiones centrales: la primera se refiere a la modernización y la eficiencia de las empresas; la segunda a la situación de los trabajadores y las relaciones laborales; y la tercera a la pequeña empresa.

2.1. *La modernización y reconversión empresarial*

Desde fines de los años 50, la diversificación de las actividades productivas del país suscitó el interés en la dirección empresarial, la formación del capital humano y las relaciones laborales. El enfoque de la modernización, propio de la economía del desarrollo y de la sociología industrial anglo-sajona, orientó las investigaciones más relevantes (Whyte, y Flores, 1965; Payne, 1965; Chaplin, 1967; Romero, 1972). Economistas y sociólogos empezaron a asumir funciones de docencia e investigación, respondiendo a la demanda de capacitación de ejecutivos y formación de mano de obra calificada. Simultáneamente, las ciencias sociales se orientaron a examinar las estructuras productivas y de propiedad en los principales sectores económicos, los orígenes sociales y la evolución de los grupos empresariales, y sus características como clase y élite social.

Algunos autores examinaron el rol de la *oligarquía*, tipificándola como un conjunto de redes de familias extendidas que diversifican sus intereses de acuerdo a una lógica especulativa más que a una racionalidad empresarial (Bourricaud, 1970). Otros se concentraron en el empresariado industrial, investigando su composición y sus orientaciones valorativas (Wils, 1969). En un trabajo publicado años después, se formuló la tesis de que las transformaciones de la economía peruana durante los años 60 y 70, habían convertido al empresariado industrial en la nueva fracción hegemónica nacional (Bamat, 1978).

En un balance más reciente, Durand (1994) sugiere que el liderazgo empresarial ha sido asumido por "grupos" o *conglomerados de empresas* que operan en diversas áreas y que se articulan en torno a una empresa líder y a un grupo familiar; tales conglomerados tienen además estrechas relaciones con algún banco, aunque no se definen necesariamente a partir de él; sus raíces están en el Perú, pero su ámbito de operación tiende a ser multinacional. Las investigaciones de Durand estudian el

comportamiento gremial y político de los sectores empresariales, documentando su división frente al gobierno militar, su unificación en la CONFIEP en 1984, su reacción en bloque frente al intento de la estatización de la banca en 1987, así como su creciente interés en la política y en la participación en tareas de gobierno. Al estudio de los grupos de poder económicos contribuyeron también Malpica (1990), Anaya (1991), Castillo (1986), Alcorta (1992), Reaño y Vásquez (1988), entre otros.

Un campo de interés propio de los años 70 lo constituyen las reformas institucionales puestas en marcha por el régimen militar y sus repercusiones sobre las relaciones de trabajo. Pueden mencionarse al respecto los estudios sobre las nuevas empresas asociativas y la participación laboral en la gestión empresarial (Alberti, 1977; Cárdenas, 1983; e Iguíñiz y Montes, 1990).

Los estudios realizados hasta fines de los años 80 sugieren que los empresarios vinculados a grupos económicos no mostraron, en general, mayor interés en modernizarse ni en diversificar sus operaciones hacia industrias de tecnología más avanzada (Alcorta, 1992). Otros autores sugieren, en el mismo sentido, que las empresas de mayor tamaño han utilizado "estrategias adaptativas" en contraste con las "estrategias de ruptura" adoptadas por empresarios dinámicos en procesos exitosos de industrialización (Franco, 1989). De otro lado, algunos estudios de caso han logrado documentar experiencias de desarrollo empresarial caracterizadas por una cultura organizativa orientada a la valoración del capital humano, al cultivo de la cohesión y comunicación interna, así como a la búsqueda de flexibilidad y capacidad de respuesta frente a los cambios del entorno (Cárdenas et al. 1988).

Lamentablemente, estas experiencias no han estimulado aún, con suficiente intensidad, la renovación en el contenido de los cursos de administración de empresas. En efecto, los estudios de casos—adaptados como material de enseñanza en algunos centros académicos—se limitan a describir la estructura del mercado y la transformación de materias primas en bienes finales, omitiendo toda referencia al proceso de trabajo (Ver: Schwalb y Herrera, 1993; Mayorga y Araujo 1992). En los casos presentados hay clientes, competidores y proveedores, pero no hay trabajadores. Las únicas referencias al "factor social" llaman la atención sobre el impacto negativo de las huelgas y sobre las ventajas asociadas a la reducción de personal.

Al revalorar la dimensión humana y social en el logro de la eficiencia, economistas y expertos en administración de empresas abren el campo a temas propios a la psicología y la sociología del trabajo y de las organizaciones. El estudio de las mentalidades y de los valores étnico-culturales ha entrado nuevamente en la agenda de investigaciones (Portocarrero y Tapia, 1993). La preocupación por la calidad de la educación y la formación profesional ha llevado a un diálogo interdisciplinario entre científicos sociales, educadores y empresarios. En los últimos años se han publicado resultados de diversas investigaciones sobre la discriminación y la actitud hacia el trabajo en las escuelas, sobre la formación técnica y profesional, y sobre las expectativas de los empresarios en materia educativa (Sulmont, Valcárcel y Twanama, 1991; Sulmont y Valcárcel, 1993; Valdivia, 1994).

2.2. Los sujetos del trabajo

El segundo gran campo de intervención de los economistas y sociólogos se refiere a los sujetos del trabajo. Los trabajadores han sido estudiados como sujetos portadores de valores culturales e ideologías, como protagonistas de luchas sociales y políticas.

En el contexto de las movilizaciones sindicales de los años 70, cobró actualidad el debate sobre el peso específico de la clase obrera peruana y su rol en la transformación de la sociedad. A este debate correspondió el interés por investigar la *historia del movimiento laboral* en el país (Sulmont, 1975, 1977, 1980). Se buscaba también recuperar la memoria histórica de los trabajadores y contribuir a reforzar su capacidad de acción. De allí la estrecha conexión entre la investigación sociológica y la labor de capacitación sindical. La investigación sobre la historia obrera fue desarrollada paralelamente a un conjunto de estudios regionales y sectoriales, inspirando una gran cantidad de tesis universitarias, en especial en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El interés por explorar las características del proletariado peruano ha llevado también a indagar en la *formación de la fuerza de trabajo* y de sus raíces campesinas (Flores Galindo, 1974; Dewin, 1979; Laite, 1981; Kruijt y Vellinga, 1983). Otra pista seguida apuntó a valorar la *dimensión cultural* de la historia obrera (Tapia, 1991).

La crisis de los años 80 provocó un nuevo debate sobre el rol de los trabajadores, su cultura política y el significado de la corriente

“clasista” que se había afirmado en la década anterior. Los cambios registrados motivaron una investigación acuciosa de las situaciones de trabajo. Se realizaron estudios sobre la *tasa de sindicalización* (Yépez y Bernedo, 1986; Gárate, 1993). La problemática del *empleo* y de su precarización fue tratada de diversos ángulos. Empezaron a cobrar importancia los estudios sobre el *trabajo femenino*. El interés por la dimensión de género en las relaciones de trabajo ha producido una gran abundancia de estudios. Entre ellos, cabe destacar la investigación realizada por Sara Lafosse (1983) sobre las campesinas y costureras, y la de Guzmán y Portocarrero (1985) sobre el proceso productivo y la división del trabajo en las fábricas de ensamblaje de radio y televisión. Se investigaron las *condiciones de trabajo*, la *salud ocupacional* y la *seguridad social*. También comenzó a ser abordada la situación laboral de los *jóvenes* y de los *niños*.

El libro *Ser Obrero es Algo Relativo* de Parodi (1986), expresa el desencanto de los intelectuales de izquierda respecto al clasismo de los 70, poniendo de relieve las aspiraciones de movilidad social de los trabajadores. Desde mediados de los años 80, los estudios dan cuenta del profundo debilitamiento del sindicalismo y de la impotencia de sus dirigentes por encontrar respuestas a las políticas de ajuste neoliberal. Luego de una fase de radicalización de las luchas en defensa del empleo, los trabajadores optan por salidas individuales que van desde la renuncia voluntaria para asegurar sus beneficios sociales hasta la realización de negocios informales fuera de las horas de trabajo. Algunos dirigentes adoptan una estrategia pragmática de negociación con la empresa para enfrentar los efectos de la recesión, aceptando recortes salariales para defender el empleo.

Un tema abordado en los años 80 fue el impacto de la violencia política sobre el movimiento sindical y particularmente sobre la juventud obrera (Rospigliosi, 1988).

Recientemente se han llevado a cabo investigaciones dirigidas a examinar el proceso de *flexibilización de las relaciones de trabajo y la precarización del empleo* (Yépez, 1993; Balbi, 1993). Los resultados revelan que la flexibilización laboral en el contexto peruano no responde a un proceso de reconversión tecnológica, sino a la presión del entorno recesivo sobre empresarios incapaces de mantener una planta estable de trabajadores. En este contexto las empresas recurren cada vez más a los trabajadores eventuales. De acuerdo a una encuesta reciente, éstos

son más jóvenes que los estables, su nivel educativo es mayor, así como su interés en capacitarse y seguir estudios superiores en carreras cortas; están sujetos a una alta rotación de trabajo; valoran especialmente el aprendizaje; se sienten discriminados al interior de la empresa y la mayoría de ellos considera que los beneficios negociados por los sindicatos no les alcanzan (Balbi, 1993).

Entre los estudios que tratan la situación del mundo del trabajo en el Perú a principios de los años 90, la investigación de Portocarrero y Tapia (1993) nos ofrece un panorama que comprende tres escenarios típicos. En el primer escenario –una empresa tradicional golpeada por la crisis–, observamos un círculo vicioso entre la intransigencia patronal y la intransigencia sindical. En el segundo escenario –una empresa con innovación técnica y social– encontramos importantes cambios tanto en el comportamiento de los empresarios como en el de los trabajadores. Los primeros valoran el trabajo y estimulan relaciones interpersonales fluidas; los segundos, animados por un espíritu de laboriosidad y afán de logro, abiertos a la innovación y la eficiencia, adoptan una actitud dialogante. En el tercer escenario –pequeñas empresas de confección organizadas en un conglomerado productivo– los familiares más próximos asumen las funciones estratégicas del proceso de producción mientras que las tareas más intensas quedan a cargo de un personal contratado; las lealtades personales facilitan las relaciones económicas; los operarios valoran su trabajo como una experiencia de aprendizaje al interior de un proyecto de progreso personal que apunta a formar una empresa independiente.

2.3. *Informalidad y pequeña empresa*

La producción a pequeña escala y la economía informal han ocupado un lugar destacado en la agenda de investigaciones de las ciencias sociales durante las últimas décadas. Desde los primeros trabajos sobre marginalidad y exclusión realizados en la década de 1960 (Quijano, 1971) hasta las publicaciones más recientes de De Soto (1987) y Villarán (1992), la capacidad de sobrevivencia y acumulación de la pequeña empresa en la economía urbana ha sido materia de debate.

La distinción entre oportunidades de ingreso formal e informal, formulada originalmente por Hart (1973), así como los trabajos posteriores de la PREALC sobre la heterogeneidad estructural, contribuyeron

a eclipsar el enfoque de la marginalidad. No se trataba entonces de examinar la exclusión, sino más bien la capacidad de los excluidos de sobrevivir y generar fuentes de empleo e ingresos, transformándose en actores significativos en la escena urbana.

Merecen destacarse al respecto los estudios antropológicos que documentan la reproducción de la cultura andina, poniendo de relieve los intercambios sociales y económicos que las redes de migrantes cultivan con sus comunidades de origen como forma de subsistir y abrirse paso en la ciudades (Golte y Adams, 1987; Adams y Valdivia, 1991).

Por el lado de la economía, los debates centrales han girado en torno a los factores que afectan la capacidad de sobrevivencia y de acumulación de los productores informales, así como la naturaleza de las relaciones entre ellos. La investigación realizada por Carbonetto, Hoyle y Tueros (1988) explora comparativamente, sobre la base de una encuesta realizada en 1983, las diferencias entre las empresas del sector moderno oligopólico y aquellas del "sector del autoempleo". Estas últimas se caracterizan por su pobre dotación de activos, sus reducidos niveles de productividad e ingresos, y su baja capacidad de ahorro y reinversión. Otros autores llegan a resultados similares pero muestran, al mismo tiempo, el carácter complementario de las empresas más pequeñas al interior de la estructura industrial del país (León, 1989; Vega-Centeno, 1990). También se han llevado a cabo estudios que ponen de relieve el rol de la mujer en las actividades informales (Chávez, 1990).

Al respecto pueden distinguirse tres enfoques alternativos. Cada uno de ellos ofrece interpretaciones y propuestas distintas, aunque en algunos aspectos coinciden o muestran diferencias de menor significación.

a. *La visión neoliberal*

Uno de los libros de mayor impacto en círculos intelectuales y políticos ha sido sin duda *El Otro Sendero* de De Soto (1986). La tesis central se resume en que los empresarios informales de origen migrante, caracterizados por su pujanza y dinamismo, constituyen la fuerza principal de un nuevo tipo de desarrollo empresarial en el Perú. En esta

visión, la emergencia de los informales ha tenido lugar a contracorriente del intervencionismo estatal y del comportamiento "mercantilista" de los grupos de poder, abriendo alternativas al sendero de violencia promovido por los grupos terroristas.

El trabajo de De Soto converge con las reflexiones sobre "el desborde popular" formuladas poco antes por Matos Mar (1984). Sin embargo, y en contraste con el énfasis de este último en las dimensiones culturales y en las relaciones de cooperación que los migrantes recrean en el entorno urbano, el enfoque de De Soto concibe a los informales como empresarios individualistas y competitivos, como sujetos libres y de racionalidad emprendedora que responden con creatividad a las señales de mercado.

En esta perspectiva la unidad de análisis es la *empresa individual* y la única institución relevante es el *mercado*. Las normas sociales no juegan un rol significativo y la cooperación entre empresas es percibida como el polo opuesto de la competencia. Las asociaciones formales e informales de empresarios tienden a ser identificadas con el mercantilismo e inevitablemente degeneran en "coaliciones distributivas" que distorsionan los precios, generan condiciones para la extracción de rentas y frenan el proceso de expansión capitalista.

En consecuencia con este enfoque, el Estado debe limitarse a promover la libre competencia, removiendo las trabas burocráticas y eliminando todas las distorsiones en los precios. La desregulación de los mercados sería suficiente para eliminar el poder de los grupos que crecieron a la sombra del mercantilismo. El único poder que quedaría, en este contexto, es el poder soberano de los consumidores. El Estado debe asegurar, además, la provisión de bienes y servicios públicos como infraestructura vial, educación básica, orden interno y administración de justicia. Más recientemente, De Soto ha empezado a enfatizar la necesidad de definir y proteger los derechos de propiedad sobre los activos y los recursos de los individuos y las empresas, a fin de estimular la eficiencia en su asignación y utilización.

b. *La visión sectorial*

Puede distinguirse una segunda perspectiva que, al igual que la anterior, ha contribuido a llamar la atención sobre la importancia y el

potencial de la pequeña empresa en la economía nacional. En consonancia con De Soto, los trabajos de Villarán (1987, 1992) asocian la expansión del sector informal al fracaso de los modelos de desarrollo ensayados en el Perú y, de otro lado, enfatizan las diversas ventajas que tendría la producción a pequeña escala, en particular su articulación intra e inter-sectorial, su competitividad externa, su aporte al empleo y el desarrollo regional y, finalmente, su dinamismo tecnológico y capacidad de innovación.

Pero a diferencia de la visión anterior, la unidad de análisis no es la empresa individual sino el *sector* de la pequeña empresa. Este enfoque es optimista en relación a la posibilidad de emular los principios de la especialización flexible y de la "eficiencia colectiva" que, según diversos autores, dan cuenta del dinamismo de la producción a pequeña escala en otros contextos nacionales (Piore y Sabel, 1984, Schmitz, 1989). Las investigaciones inspiradas en este enfoque han contribuido a nuestra comprensión de la producción urbana en el Perú, identificando y documentando la existencia de "grupos de eficiencia" y conglomerados de pequeña empresas en diversos lugares del país.

En contraste con la visión neoliberal, este enfoque conduce a afirmar la necesidad de una participación más activa del Estado en la promoción de la pequeña empresa. Además de la simplificación administrativa y tributaria requerida para promover su formalización, se propone un abanico más amplio de medidas orientadas a promover, por ejemplo, la creación de un mercado de servicios especializados (información, consultorías, capacitación) el desarrollo de nuevos instrumentos financieros que faciliten su acceso al crédito, así como la coordinación inter-institucional entre los diversos organismos de apoyo.

c. *La visión socio-territorial*

El tercer y último enfoque, adoptado por uno de los autores de este artículo (Távora, 1994a), coincide con el anterior en valorar el aporte de la pequeña empresa a la generación de fuentes de empleo e ingresos, así como la intervención del Estado en promover su desarrollo. También comparte su sensibilidad frente a la emergencia de nuevas formas de organización empresarial destacadas en la primera sección. Las diferencias centrales se refieren a la unidad de análisis y a la evaluación del potencial de la pequeña empresa en el Perú.

En este tercer enfoque, la unidad relevante no es la empresa individual ni el sector de la pequeña empresa, sino más bien el *sistema socio-territorial* constituido por instituciones y empresas de diversa escala que operan al interior de localidades histórica y geográficamente delimitadas. Esta perspectiva pone el acento en la necesidad de formular una visión más orgánica del desarrollo, advirtiendo contra los riesgos de exagerar la importancia del tamaño de la empresa frente a otras dimensiones decisivas como son el territorio y las instituciones.

La economía peruana y en particular la producción a pequeña escala se caracterizan por su heterogeneidad tecnológica, organizativa y cultural. Las fronteras entre la pequeña y la gran empresa son frecuentemente difusas y arbitrarias. No queda claro entonces que sentido tiene referirse al "sector" de la pequeña empresa, salvo para el diseño de políticas promocionales de carácter general. De otro lado, en algunas localidades del país las empresas de mayor tamaño juegan un rol determinante en el desarrollo regional y no tiene sentido excluirlas a priori.

El optimismo del segundo enfoque contrasta con los elevados niveles de pobreza registrados por diversos estudios de organismos públicos y multilaterales. Una revisión crítica de la evidencia disponible permite afirmar que no están documentadas todas las virtudes que frecuentemente se atribuyen a la pequeña escala. Las investigaciones realizadas la década pasada así como las cifras más recientes sugieren que las empresas de mayor tamaño aún conservan el liderazgo en términos de productividad, ganancias y salarios. Si bien las diferencias entre empresas pequeñas y grandes se han acortado, los cambios han sido muy poco significativos. Los casos de dinamismo de la producción a pequeña escala parecen constituir entonces la excepción y no la regla.

Es posible postular, a contracorriente del optimismo tan en boga estos días, que un tamaño reducido, un equipamiento precario y una capacidad de gestión limitada, sí pueden constituir obstáculos considerables que impiden la realización de economías de escala, así como la reducción de costos financieros, particularmente en contextos de riesgo e incertidumbre. Las pequeñas empresas pueden, ciertamente, poner en práctica diversas estrategias para superar estos obstáculos. Pero estas estrategias requieren de instituciones democráticas y eficaces que neutralicen las tendencias a la fragmentación y al corporativismo,

orientando las diversas iniciativas sectoriales y regionales hacia el interés general de la sociedad.

3. PERSPECTIVAS TEORICAS Y CONCEPTUALES

En esta parte presentamos los desarrollos teóricos recientes, en particular aquellos que sugieren convergencias y posibilidades de integración entre ambas disciplinas. Se trata de presentar, al mismo tiempo, cuáles son los problemas, "nudos" o paradojas que requieren de mayor trabajo conceptual. Discutiremos primero la distinción entre el intercambio económico y el social; luego trataremos los conceptos de sistema y sujeto social; finalmente, nos centraremos en las relaciones intra e inter firma.

3.1. *Intercambio económico e intercambio social*

El intercambio económico se define como una relación en la que cada una de las partes actúa racionalmente considerando sus propios intereses y evaluando las respuestas previsibles de la otra parte. La forma típica de intercambio económico corresponde con el mercado impersonal y atomístico del modelo de equilibrio general y supone una transacción entre valores equivalentes. Se trata de un intercambio objetivado, que no involucra ninguna relación subjetiva entre las partes. Como señala Buchanan (1975: 17): "Yo no conozco personalmente al vendedor de fruta ni me interesa su bienestar. El responde con la misma actitud. No sé, y no necesito saber, si el se encuentra en la pobreza extrema o si es extremadamente rico (...) Sin embargo, ambos somos capaces de completar el intercambio de manera expeditiva, un intercambio que ambos aceptamos como justo".

El intercambio económico, se distancia de la actuación que responde a valores y relaciones afectivas; también lo podemos distinguir de las relaciones que corresponden a un orden normativo y a las costumbres. La racionalidad económica tiene la ventaja de liberar a las personas de ataduras tradicionales, burocráticas y personales. Pero es también una relación que no da cuenta del significado que la acción tiene para los sujetos.

El intercambio económico, sin embargo, no ocurre al margen de lo que podemos llamar el intercambio social. En realidad, el funciona-

miento del mercado requiere de ciertas condiciones básicas. Las transacciones deben ser *viabiles* sin el recurso a la violencia y los derechos de propiedad deben estar delimitados con precisión para que los contratos se hagan efectivos. Asimismo, las relaciones de mercado están mediadas por *instituciones normativas* (sustentadas en algún tipo de autoridad legítima) y por *redes de relaciones personales* (sustentadas en creencias, valores, afectos y lealtades compartidas) (Ouchi, 1980).

El intercambio social involucra a las personas intersubjetivamente. Blau (1964) lo definía como un intercambio en el cual las partes se comprometen sin conocer exactamente las compensaciones y beneficios que resultan de su contribución. El compromiso, en este caso, supone la existencia de una relación interpersonal de *confianza* y/o *lealtad* que da *seguridad* a cada parte y que será tomada en cuenta tarde o temprano. El intercambio social se refiere a la *solidaridad* y a la *integración* de una comunidad humana. El intercambio social remite también a *relaciones de poder*, así como a la cuestión de la autoridad y del orden legítimo. Puede involucrar diversas formas de dominación, discriminación y exclusión. Finalmente, el intercambio social nos remite al sentido ético de la acción por parte de los sujetos sociales.

En gran medida, la división del trabajo entre economistas y sociólogos se ha establecido sobre estas bases. Simplificando el argumento, los economistas examinan bajo qué condiciones se alcanza el equilibrio y la optimización a partir del intercambio entre valores objetivados. Los sociólogos, por su parte, se interesan en la incidencia de relaciones de cooperación y de conflicto establecidas por las personas a partir de su vida cultural, su historia colectiva, sus aspiraciones y proyectos (Segrestin, 1992).

En la práctica, las relaciones de tipo económico y de tipo social no son separables. La confianza ("trust") es un ingrediente fundamental en la constitución de una empresa, e incluso en el juego de la competencia. El término "clientela" alude precisamente a la presencia de lazos sociales en la relación mercantil. El vendedor arregla su vitrina y acoge al comprador, tratando de ganar su confianza y tenerlo como "cliente".

Uno de los temas centrales en la tradición sociológica es la relación entre racionalidad económica y social. Durkheim analiza cómo el desarrollo de la división del trabajo en la sociedad moderna requiere

de la constitución de nuevas formas de cohesión social. En su famosa obra "Economía y Sociedad", Weber (1922) examina la relación entre distintos tipos ideales de acción motivados por el interés, los valores, los afectos y la tradición. El intercambio económico transforma y constituye a las personas pero no necesariamente asegura la cohesión social. Puede también, en efecto, desencadenar fuerzas centrífugas explosivas, erosionar las relaciones sociales y amenazar con la desintegración social (Polanyi, 1944).

Los desarrollos recientes en el ámbito de la economía institucional han logrado develar, de manera original y sistemática, algunos aspectos centrales de la relación entre intercambio económico e intercambio social. Retomando el aporte pionero de Coase (1937), los economistas empiezan a redefinir los supuestos del comportamiento humano tomando en cuenta el oportunismo y la racionalidad limitada, a concebir a las empresas como estructuras de gobierno, y a examinar la incidencia de las instituciones en los *costos de transacción* (Williamson, 1985). En esta perspectiva, la constitución de sistemas de valores y creencias permite legitimar y estabilizar las reglas de juego. El dinamismo de los sistemas sociales y políticos requiere, además, de estructuras institucionales flexibles con la capacidad de sobrevivir las conmociones y los cambios inherentes a una evolución exitosa (North, 1994). Es significativo que los dos últimos premios Nobel en Economía hayan sido otorgados precisamente a Coase y North.

3.2. Sistemas y sujetos

La reflexión anterior nos lleva a interrogarnos sobre el aporte más específico de la sociología respecto a la problemática de la empresa y del trabajo, y cómo este aporte puede enriquecer la teoría económica.

La sociología del trabajo y de la empresa –y más ampliamente la sociología industrial y la sociología de las organizaciones– se ha desarrollado fundamentalmente en torno a dos grandes paradigmas: el de la *racionalización* y el del *sujeto*.

El paradigma de la racionalización se identificó inicialmente con el enfoque funcionalista de la sociología norteamericana (Parsons, 1951). De acuerdo a este enfoque, la empresa constituye un *sistema social* donde los individuos interactúan y participan con diferentes motiva-

ciones. El problema fundamental consiste en compatibilizar los intereses y aspiraciones individuales con el funcionamiento del sistema en su conjunto. Al examinar la dinámica de las organizaciones, los sociólogos descubren la importancia de la acción colectiva, la presencia de grupos, relaciones informales y disfunciones burocráticas. El avance de la sociología industrial y de las organizaciones, partiendo del modelo clásico de la administración de tipo "racional-legal" de Weber y la "organización científica del trabajo" taylorista, introdujo nuevas propuestas de gestión que empezaron a tomar en cuenta las motivaciones y las relaciones humanas.

Dentro del paradigma de la modernización, uno de los aportes más significativos ha sido la formulación del concepto de la *racionalidad limitada*. March y Simon (1958) mostraron que cualquiera que actúa y toma una decisión lo hace sin disponer de toda la información que le permitiría adoptar un comportamiento plenamente racional. Ante una situación compleja, los actores eliminan de su campo cognoscitivo lo que no pueden controlar y adoptan la primera solución que les parece satisfactoria. Apoyándose en los aportes de la racionalidad limitada, varios investigadores desarrollaron el *análisis estratégico de las organizaciones*, enfocando a las empresas como *sistemas de acción* (Crozier y Friedberg, 1977). Estos sistemas son productos de ajustes tentativos entre actores que evalúan sus fuerzas y debilidades tomando en cuenta las competencias de las cuales son portadores y el lugar que ocupan en la red de relaciones de la organización. La interacción es analizada a partir de la situación concreta en la que se encuentran los actores, en especial aquellas "zonas de incertidumbre" surgidas en torno a las reglas formales. Este tipo de análisis introduce la cuestión de la distribución del poder en la empresa.

Mientras que el paradigma de la racionalización se centra ante todo en la lógica de la acción al interior de los sistemas organizacionales, el *paradigma del sujeto* toma como centro de interés a los individuos y a las colectividades humanas en tanto que sujetos de la actividad dentro y fuera de las organizaciones. Esta perspectiva ha sido desarrollada sobre todo por la sociología del trabajo en Francia (Friedmann y Naville, 1963; Touraine, 1973). Su punto de partida es el *homo faber* y el trabajo es entendido como acto generador por excelencia. El trabajo expresa a su vez la capacidad de la sociedad de actuar sobre sí misma. Existe una continuidad entre trabajo y acción social. El sujeto se desenvuelve

como actor dentro de una dinámica de relaciones sociales conflictuales en las que existen también referentes comunes. Desde esta perspectiva, los sociólogos se dedicaron al estudio de la acción colectiva en las empresas y en la sociedad. Algunos trataron la incidencia de conflicto en el cambio social; otros enfocaron la conciencia obrera y los movimientos sociales. Este último enfoque, sistematizado por Touraine, tuvo una fuerte influencia en la sociología latinoamericana (Montero, 1994).

¿Es posible conciliar la perspectiva de la racionalización y del sujeto? La corriente de la *elección racional* desarrollada en los años 80 (Coleman, 1990; Hetcher, 1988) ofrece un instrumental teórico-metodológico que permite analizar la interacción de los sujetos en diferentes ámbitos. Los desarrollos en la teoría de juegos asociados a esta corriente, consideran situaciones en las cuales la decisión de un individuo depende de la decisión de otros individuos cuyos intereses pueden ser parcial o totalmente opuestos a los del primero. Mientras que en la teoría convencional la racionalidad se definía en términos de la relación entre un sujeto optimizador y una estructura que define restricciones, la teoría de juegos examina relaciones sujeto-sujeto. Partiendo del individualismo metodológico, la elección racional intenta construir una teoría de la acción colectiva. Pero se mantiene aún atada al paradigma de la racionalidad. Otras corrientes, plantean la necesidad de un modelo de análisis que asuma de manera explícita la tensión entre las dos claves de la acción social: la *razón* y el *sujeto*. Esta perspectiva, sistematizada recientemente por Touraine (1992), a nuestro entender plantea acertadamente que sólo la combinación de las dos claves puede dar lugar a un principio de integración social en la sociedad moderna actual. Es necesario articular por un lado la razón instrumental aplicada a la gestión de la producción y del consumo, y por otro la afirmación de la vida asociada a los deseos individuales y la historia cultural de las comunidades y naciones. Hablar de tensión y diálogo entre razón y sujeto implica que no existen modelos a priori de organización social, sino posibilidades abiertas a la creatividad de los actores.

3.3. El Proceso de Trabajo

La visión neoclásica de la empresa como una función que transforma insumos en productos en proporciones tecnológicamente determinadas está siendo abandonada en la literatura económica. Los nuevos desarrollos en la economía institucional han mostrado que las

fronteras de la empresa no están determinadas principal ni exclusivamente por la tecnología sino que deben ser derivadas considerando los costos de transacción asociados a estructuras alternativas de gobierno. Los costos de transacción se definen como los costos de diseñar, organizar, administrar, supervisar y salvaguardar las relaciones comerciales o contractuales. Entre los factores que inciden en estos costos pueden mencionarse la complejidad y heterogeneidad de los bienes o servicios transados, la frecuencia de las transacciones, y el grado de incertidumbre del entorno en el que operan los agentes económicos.

De otro lado, contribuciones recientes en diversos campos de la economía política, la organización y la historia industrial, confirman viejas intuiciones de la escuela clásica: lo que una empresa dinámica vende no es un producto, sino fundamentalmente su capacidad de producción, la cual se desarrolla en el tiempo. El proceso de trabajo involucra aprendizaje y despliegue de conocimientos (Bowles y Gintis, 1993; Lazonick, 1990).

La economía política ha mostrado, además, que la producción no depende del tiempo de trabajo contratado por el empresario sino del *esfuerzo efectivamente desplegado* por los trabajadores. La gran mayoría de ellos no son propietarios sino empleados y por lo tanto no tienen, en principio, ninguna motivación especial para adoptar un comportamiento orientado a maximizar los beneficios. Puede observarse que a este nivel no existen mayores diferencias entre empresas privadas, empresas estatales y organismos no-gubernamentales: todos enfrentan el mismo problema de inducir a los empleados a trabajar en función de las metas de la organización (Simon, 1991).

Este problema está resuelto de antemano cuando se ha logrado una identificación general de todos los trabajadores con los objetivos de la empresa. Puede ser el caso de empresas de menor tamaño con un componente mayor de fuerza de trabajo familiar. También puede ocurrir en organizaciones empresariales cuyos mecanismos de mediación se asemejan a los de un "clan" o asociación orgánica similar a una red familiar (Ouchi, 1980). El control del desempeño individual deja de ser necesario, toda vez que la inclinación natural de los trabajadores será actuar al servicio de la organización. Tampoco es necesario medir la contribución individual pues las retribuciones pueden decidirse con otros criterios (antigüedad, cargas de familia, etc.).

En la mayoría de los casos, sin embargo, el despliegue de esfuerzos constituye un problema no resuelto de antemano. Se han formulado diversas teorías al respecto y, como era de esperarse, los economistas han adoptado una perspectiva que pone el acento en el comportamiento racional de los actores. El contrato laboral no tiene naturaleza comprensiva pues algunos atributos del servicio materia del intercambio son difíciles de determinar y evaluar. El trabajador acepta su sujeción formal a la autoridad de la empresa a cambio de un salario, pero su actividad laboral en sí misma no está garantizada. Los resultados efectivos del contrato serán determinados endógenamente y dependerán de los recursos y estrategias utilizadas por empresarios y trabajadores.

Obviamente, la empresa tiene el poder de *despedir* al trabajador si considera que su desempeño no es satisfactorio. Pero en primer lugar debe contar con información y con criterios claros para evaluar dicho desempeño. Para ello la empresa puede organizar la producción y diseñar la planta a fin de elevar la visibilidad del proceso de trabajo así como la posibilidad de medir el aporte individual de cada trabajador. La viabilidad de una estrategia de este tipo dependerá de las características tecnológicas y organizativas de cada actividad específica, en particular de la densidad de las interdependencias entre las distintas operaciones realizadas en la planta.

De otro lado, el poder de rescindir el vínculo laboral está condicionado por el grado de dependencia de la empresa en relación a las *destrezas* y la *calificación* de los trabajadores. La posibilidad de reemplazar trabajadores calificados y con experiencia dependerá, entre otros factores, del grado de especificidad de las destrezas requeridas en relación a las peculiaridades tecnológicas y las idiosincrasias organizativas de la empresa. Los costos de entrenamiento y los plazos requeridos para adiestrar nuevos trabajadores pueden ser considerables.

En un contexto caracterizado por relaciones conflictivas, los trabajadores disponen de diversos recursos para enfrentar agresiones, aún en ausencia de sindicatos. El sabotaje y los robos pueden infringir un daño considerable. La detección de estas prácticas puede ser difícil cuando se trata de empresas que utilizan nuevas tecnologías y que no han logrado establecer estándares de producción y procedimientos

adecuados de control. También estos mecanismos pueden ser utilizados por trabajadores de pequeñas empresas que utilizan tecnología menos sofisticada.

La eficacia de la amenaza de despido como mecanismo de estímulo a la generación de esfuerzo también estará condicionada por el entorno macroeconómico e institucional, en particular por la probabilidad de que los trabajadores despedidos consigan otro empleo, por la cobertura de la seguridad social, por la movilidad y el grado de segmentación en los mercados de trabajo, así como también por la cohesión y vitalidad de las organizaciones empresariales y sindicales. El dinamismo de la producción a pequeña escala y su capacidad de generación de fuentes de empleo alternativo pueden debilitar la eficacia de la amenaza del despido y en esa medida fortalecer la capacidad de negociación de los sindicatos en empresas de mayor tamaño.

En líneas generales, sin embargo, las empresas no sólo utilizan amenazas y sanciones sino también *incentivos*. Ellas pueden decidir, por ejemplo, pagar salarios superiores a los que obtendrían los trabajadores en caso de ser despedidos, con la finalidad de elevar precisamente el costo del despido. También recurren con frecuencia a diversos sistemas que premian el esfuerzo de los trabajadores (pagos adicionales a quienes superan las cuotas mínimas de producción, premios al mejor trabajador). La respuesta de los trabajadores a estos incentivos dependerá de la percepción que tengan sobre las motivaciones de la empresa. Si sospechan que los incentivos van a ser utilizados para redefinir y elevar lo que se considera un nivel "normal" de esfuerzo o para despedir trabajadores, lo más probable es que no cooperen (Lazonick, 1989).

Esta visión del proceso de trabajo pone de relieve todo un abanico de factores que condicionan la interacción entre trabajadores y empresarios. En la perspectiva sociológica, el comportamiento de trabajadores y empresarios no está determinado exclusivamente por consideraciones de racionalidad estratégica sino también por normas sociales con poder de motivación independiente que no pueden reducirse a la lógica de la optimización (Elster, 1989). La propia estabilidad y eficacia de las prácticas orientadas por una racionalidad estratégica requieren de la existencia de normas apropiadas que reduzcan la incertidumbre y regulen las interacciones sociales (Burawoy y Wright, 1990).

La visión descrita no excluye otros mecanismos y motivaciones. En efecto, los trabajadores pueden consentir activamente en "involucrarse" si perciben que su bienestar está asociado a la rentabilidad y a la sobrevivencia de la empresa en que trabajan. Ello dependerá, ciertamente, de la evaluación que tengan sobre el comportamiento de los empresarios, en particular de su disponibilidad a compartir los beneficios resultantes del esfuerzo colectivo, mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar estabilidad en el empleo.

Una de las contribuciones centrales de la tradición gramsciana ha sido precisamente mostrar que el *consentimiento* puede ser complementario a la *coerción*, y que los trabajadores pueden decidir esforzarse aún por consideraciones de racionalidad estratégica. Dicho consentimiento tiene siempre un carácter condicional, es materia de *disputa* y *renegociación*. Puede presentarse en situaciones de "reciprocidad asimétrica", en las cuales se llega a un acuerdo para repartir, aunque sea de manera desigual, los frutos del esfuerzo común. Es preciso observar al respecto que, con excepción de situaciones recesivas, las interacciones que tienen lugar al interior de las empresas no pueden caracterizarse como juegos "suma cero".

Si los trabajadores perciben que los aumentos en la productividad se traducen en mejoras salariales y confían en seguir trabajando en la empresa en el futuro, pueden generarse incluso, de manera espontánea, mecanismos de control mutuo entre los propios trabajadores a fin de asegurar que todos "pongan el hombro" en sacar adelante la empresa. En este contexto pueden germinar y desarrollarse prácticas solidarias que inhiban el comportamiento egoísta y holgazán. Sin embargo puede también ocurrir que esta "moral de productores", como la llamaría Mariátegui, facilite el desarrollo de formas de lucha colectiva y sea percibida como una amenaza potencial por los empresarios.

Las teorías y modelos que intentan explicar el origen de las ventajas competitivas de las empresas han puesto en evidencia la importancia decisiva que tiene la confianza entre trabajadores y empresarios. Esta confianza descansa, como se indicó líneas arriba, en la disponibilidad de la empresa a compartir los beneficios del esfuerzo colectivo. En este contexto, la identificación de los trabajadores con la empresa puede traducirse no sólo en un aumento en la intensidad de su esfuerzo sino fundamentalmente en un aumento en la calidad del mismo. Y esto

constituye una condición *sine qua non* para el desarrollo de innovaciones y para el liderazgo competitivo de la empresa en el mercado.

3.4 Relaciones inter-firma

En un artículo seminal publicado en 1937, Coase se pregunta porqué existen las firmas en una economía de mercado en la cual la asignación de recursos podría, en principio, descansar exclusivamente del mecanismo de los precios y luego, desde el otro extremo, se pregunta "porqué una sola gran firma no puede hacer todo lo que hace un conjunto de firmas pequeñas y aún más" (Coase, 1988). En la perspectiva de la economía neo-clásica estas preguntas pueden ser consideradas triviales toda vez que las fronteras de las firmas están determinadas por la tecnología.

Los desarrollos de la economía institucional muestran que dichas preguntas no tienen nada de triviales. Las empresas existen porque permiten reducir algunos costos inherentes a la operación del mecanismo de los precios. El acceso a la información no es gratuito y la negociación recurrente de contratos separados para cada transacción puede resultar muy onerosa, particularmente en un contexto de incertidumbre. "Una firma tenderá a expandirse hasta que los costos de organizar una transacción adicional dentro de la firma sean iguales a los costos de realizar dicha transacción utilizando al mercado o a los costos de organizarla en otra firma" (Coase, 1988).

Formulaciones recientes sugieren que las empresas necesitan construir relaciones de cooperación con otras empresas y subcontratar actividades realizadas por terceros tanto por razones de eficiencia como por consideraciones estratégicas (Nooteboom, 1993). Una gran empresa no puede replicar el comportamiento de un conjunto de firmas pequeñas, por ejemplo descentralizando la toma de decisiones, porque los incentivos pierden fuerza y la eficiencia se reduce cuando las transacciones son sacadas del mercado para ser organizadas internamente. La operación de varias firmas especializadas y sensibles a los incentivos del mercado puede ser más eficiente que el funcionamiento de una sola empresa verticalmente integrada.

El desarrollo de destrezas especializadas en un rango más reducido de actividades empieza a ser una opción estratégica y una condición

de sobrevivencia empresarial en un entorno caracterizado por la intensificación de la competencia y la volatilidad de los mercados. Una *empresa especializada e innovadora* que ha logrado concentrar sus inversiones y establecer ventajas competitivas en actividades con demanda dinámica, tiene mayor flexibilidad e iniciativa para incidir en la evolución del mercado y eventualmente adaptarse a cambios imprevistos. Pero la concentración en actividades especializadas requiere, como contrapartida, de la *interacción con otras empresas* que hayan desarrollado capacidades productivas complementarias.

¿Cuál es la naturaleza de esta interacción? ¿Cuáles son las ventajas y los riesgos de subcontratar, y cómo pueden organizarse las relaciones con contratistas, proveedores y clientes? Los economistas y los sociólogos tienden a formular respuestas divergentes a estas interrogantes. Los primeros enfatizan *oportunismo y racionalidad limitada*, mientras que los segundos enfatizan *confianza ("trust") y aprendizaje*. Los economistas conciben las transacciones en términos diádicos y las definen como eventos monitoreados por estructuras de gobierno, asociando dependencia con amenaza. Los sociólogos, en cambio, entienden las transacciones como relaciones múltiples que suponen adaptación mutua, y conciben la dependencia como vínculo. Finalmente, los economistas se ocupan de la eficiencia, de la estática comparativa y del equilibrio, mientras que a los sociólogos les atrae el análisis del desarrollo de capacidades, la dinámica de las organizaciones y el cambio social (Nooteboom, 1993).

La perspectiva sociológica muestra los límites de la concepción bilateral del intercambio, poniendo de relieve la importancia de las redes sociales y las pérdidas en que potencialmente incurre una empresa al romper una relación. Al mismo tiempo, sin embargo, tiende a subestimar los riesgos en las relaciones entre empresas toda vez que la *confianza no es ilimitada* y la *racionalidad estratégica* puede involucrar comportamiento oportunista. La teoría de juegos sugiere al respecto que es difícil que la cooperación sea viable cuando las perspectivas de volver a interactuar en el futuro son reducidas, cuando el número de jugadores es elevado, y cuando no hay información confiable sobre las preferencias y estrategias de los demás jugadores (Axelrod, 1984).

¿Es posible integrar la perspectiva económica y la sociológica? Nooteboom (1993) sugiere una respuesta positiva, mostrando que am-

bos enfoques son "ciegos" en determinados aspectos pero que a la vez ofrecen puntos de vista valiosos y complementarios. Es posible, por ejemplo, interpretar la inversión en reputación y confianza como una decisión racional consistente con el interés individual, y al mismo tiempo concebir la integridad no sólo en términos de amistad y moral social, sino también como el resultado parcial del temor a represalias. De otro lado, si bien la perspectiva económica es miope cuando se trata de examinar procesos, aventaja a la sociología en su capacidad de identificar las condiciones que inciden en la naturaleza y extensión del riesgo, así como en las posibilidades de reducirlo.

CONCLUSIONES

Uno de los grandes desafíos de las ciencias sociales es constituir un cuerpo orgánico de teorías y conceptos que permita formular explicaciones causales, respuestas inteligibles e interpretaciones coherentes sobre los procesos sociales contemporáneos. Nuestra revisión sugiere que las posibilidades de ignorar mutuamente los aportes de ambas disciplinas parecen ser cada vez más reducidas y que el espacio de convergencia es cada vez mayor.

El campo cubierto por los estudios sobre el mundo de la empresa y del trabajo en el Perú es ciertamente vasto, y la breve revisión presentada no hace justicia a todas las contribuciones realizadas. Nuestro objetivo ha sido destacar algunos de los aportes más relevantes y, de otro lado, discutir los desarrollos teóricos recientes que a nuestro juicio tienen mayor pertinencia y utilidad en este campo.

La integración de las perspectivas sociológica y económica debe proceder paso a paso, nutriéndose de investigaciones conjuntas en áreas específicas de interés común. Es necesario, por ejemplo, examinar de manera más sistemática la naturaleza de los cambios en la organización y la gestión empresarial registrados en el Perú durante los últimos años, el funcionamiento de los mercados de trabajo y su incidencia en la movilidad ocupacional, las condiciones que explican la emergencia o el fracaso de experiencias de cooperación entre empresas, así como los obstáculos y posibilidades de desarrollo local y regional.

En términos generales, la sociología en el Perú ha desarrollado su labor de investigación e intervención práctica en terrenos fronterizos

con varias otras disciplinas; su producción es abundante, desigual y poco sistematizada teóricamente. Ha avanzado sobre todo en el análisis de las organizaciones de trabajadores. Tiene una entrada más restringida al mundo empresarial y a la administración pública. Contribuyó al conocimiento del empresariado desde su ángulo gremial y político. Los estudios sobre la organización y gestión del trabajo en las empresas son escasos. Hace falta precisar una teoría sociológica de la empresa asociada a la del trabajo.

De otro lado, los economistas están dejando de comportarse como "los guardianes de la racionalidad" y empiezan a considerar de manera más sistemática dimensiones tradicionalmente relegadas a otras disciplinas. Los nuevos desarrollos teóricos han vuelto a colocar en la agenda el examen de los atributos de las transacciones y su correspondencia con las modalidades contractuales, reformulando los supuestos de comportamiento de los agentes y estimulando la construcción de nuevas herramientas microanalíticas. De hecho, el lenguaje de la organización y del cambio institucional es cada vez más utilizado por las nuevas generaciones de economistas.

A nuestro juicio, las perspectivas de investigación más prometedoras para el futuro se sustentan en un marco conceptual que asuma la tensión y el diálogo entre racionalidad y sujeto, tomando en cuenta tres perspectivas de acción: la del individuo, la del conflicto, y la de la integración social. La crisis de los modelos de interpretación global de la sociedad ha puesto al orden del día el individualismo metodológico. Pero las teorías que adoptan este punto de partida nos conducen de una manera u otra a temas referidos a la acción colectiva, los conflictos, la cooperación y la institucionalidad normativa. Por otra parte, la radicalización del antagonismo entre trabajadores y empresarios llevó a enfatizar, y también a unilateralizar, la interpretación en términos de la lógica conflictual. Pero hoy día, existe interés en dar cuenta también de la existencia de lógicas personalizadas, de formas de cooperación y de identidades compartidas en la dinámica social dentro y fuera de las relaciones de producción. Cada una de las perspectivas de análisis señaladas es necesaria. Los problemas se presentan cuando una de ellas pretende interpretar unilateralmente los procesos sociales. A nuestro entender, la interpretación ganaría en riqueza y relevancia si los sociólogos y economistas —en diálogo con otras disciplinas— combinan dichos enfoques, asumiendo las *tensiones paradigmáticas* que exige la

investigación concreta. Se requiere en especial estar atento al conflicto y al diálogo entre la perspectiva de los sujetos sociales y los procesos de racionalización. Una manera provechosa de asumir esta tarea consiste en no perder de vista la práctica del conjunto de actores efectivamente involucrados en el objeto de estudio.

Economistas y sociólogos especializados en lo laboral y empresarial tienen que detectar y promover las capacidades de acción de los sujetos del trabajo, su implicación responsable en el proceso productivo y su participación en la regulación de los conflictos laborales, compatibilizando eficiencia y equidad. Tienen que abrirse un campo de intervención como consultores y administradores sociales de los cambios organizativos en las empresas; tienen que cooperar a la renovación y eficacia de la acción sindical. Para ello, resulta importante a la vez perfilar mejor cada disciplina y concretar un programa de investigaciones en coordinación con líderes empresariales y sindicales, expertos en administración, psicólogos, historiadores, geógrafos, asistentes sociales e ingenieros industriales. Esto exige compartir esquemas conceptuales y enfoques metodológicos y avanzar hacia niveles mayores de trabajo concertado.

BIBLIOGRAFIA

- ADAMS, Norma y Néstor, VALDIVIA
1991 *Los Otros Empresarios: Ética de Migrantes y formación de Empresas en Lima*, Instituto de Estudios Peruanos, Lima.
- ALARCO, Germán, Patricia DEL HIERRO y Carmen SALAS
1992 *Reestructuración Productiva: Elementos para la Acción*, Fundación Friedrich Ebert, Lima.
- ALBERTI, Georgio, Jorge SANTISTEBAN y Luis PASARA
1977 *Estado y Clase: La Comunidad Industrial en el Perú*, Instituto de Estudios Peruanos, Lima.
- ALCORTA, Ludovico
1992 *El Nuevo Capital Financiero: Grupos Financieros y Ganancias Sistémicas en el Perú*. Fundación Friedrich Ebert, Lima.
- ANAYA FRANCO, Eduardo
1991 *Los grupos de poder económico*, Ed. Horizonte, Lima.
- AXELROD, Robert
1984 *The Evolution of Cooperation*. Basic Books, New York.
- BALBI, Carmen Rosa
1989 *Identidad clasista en el sindicalismo. Su impacto en las fábricas*, DESCO, Lima.
- 1993 *La Flexibilización Laboral en el Perú. Su Impacto en el Sindicalismo*, DESCO, Lima.
- BAMAT, Thomas Patrick
1978 *From Plan Inca to Plan Tupac Amaru: The Recomposition of the Peruvian Power Bloc*, Doctoral Dissertation, Department of Sociology, Rutgers University, The State University of New Jersey, New Brunswick.
- BLAU, Peter
1964 *Exchange and Power in Social Life*, John Wiley & Sons, New York.

- BONFIGLIO, Giovanni
1991 *Los Italianos en la Sociedad Peruana*, Asociación Italianos del Perú, Lima.
- BOURRICAUD, Fr., J. BRAVO BRESANI, J. PIEL y H. FABRE
1970 *La Oligarquía en el Perú. Tres Ensayos y una Polémica*. Instituto de Estudios Peruanos, Lima.
- BOWLES, Samuel y Herbert GINTIS
1993 "The Revenge of Homo Economicus: Contested Exchange and the Revival of Political Economy", *Journal of Economics Perspectives*, 7: 83-102.
- BUCHANAN, James
1975 *The Limits of Liberty*. Chicago University Press, Chicago.
- BURAWOY, Michael y Erik O. WRIGHT
1990 "Coercion and Consent in Contested Exchange", *Politics and Society*, 18 (251-266).
- CARBONETTO, Daniel
1984 "El sector informal urbano: Estructura y evidencias", en Germán Alarco (comp.) *Desafíos para la economía peruana 1985-1990*, 2da ed., Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, Lima.
- 1988 (Con Jenny HOYLE y Mario TUEROS) *Lima: Sector Informal*. Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación, Lima, 2 tomos.
- CARDENAS, Enrique et. al.
1988 *Diagnóstico Comparativo: Ensayo de interpretación de dos empresas peruanas*. ESAN, Lima.
- CARDENAS, Gerardo
1983 *El sector de economía social en el Perú. Cooperativas y empresas autogestionarias*, CEDEP, Lima.

- CASTILLO, Manuel
1990 "El círculo cerrado: de poder de grupo a empresarios y grupos de poder", en: *Movimientos Sociales: Elementos para una relectura*. DESCO, Lima.
- CHAPLIN, David
1967 *The peruvian industrial labor force*. Princeton University Press, New Jersey.
- CHAVEZ O'BRIEN, Eliana
1990 "El empleo en los sectores populares urbanos: de marginales a informales", en: Alberto BUSTAMANTE y otros, *De Marginales a Informales*. DESCO, Lima.
- COASE, Ronald
1988 *The Firm, the Market and the Law*. The University of Chicago Press, Chicago. Original: *The Nature of the Firm*, 1937.
- COLEMAN, James
1990 *The Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge.
- CROZIER, Michel y Erhard FRIEDBERG
1977 *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, Alianza Editorial Mexicana, México.
- DE SOTO, Hernando
1986 (en colaboración con E. Gherzi, Mario Ghibellini y el Instituto Libertad y Democracia) *El Otro Sendero. La Revolución Informal*, Ed. El Barranco, Lima.
- DEWIN, Adrián
1979 "From peasants to miners: The background to strikes in the mines of Peru", in *Peasants and proletarians, The Struggle of third World workers*, Edited by Robin Cohen and others, Montly Review Press, New York and London.
- DURAND, Francisco
1994 *Business and Politics in Perú. The State and the National Bourgeoisie*, Westview Press, Boulder, San Francisco, Oxford.

FLORES GALINDO, Alberto

1974 *Los mineros de la Cerro de Pasco, 1900-1930 (un intento de caracterización social y política)*. PUCP, Lima.

ELSTER, John

1991 *El Cemento de la Sociedad: Las Paradojas del Orden Social*, GEDISA, Barcelona.

FRIEDMANN, Georges y Pierre NAVILLE

1963 *Tratado de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.

GALIN, Pedro

1986 (con Julio CARRION y Oscar CASTILLO) *Asalariados y clases populares en Lima Metropolitana*. Instituto de Estudios Peruanos, Lima.

GARATE URQUIZO, Werner

1993 *El Sindicalismo a Inicios de los Noventa. Una Aproximación Cuantitativa*, Asociación Laboral Para el Desarrollo, ADEC/ATC, Lima.

GOLTE, Jürgen y Norma ADAMS

1987 *Los caballos de troya de los invasores: estrategias campesinas en la conquista de la gran Lima*, Institutos de Estudios Peruanos, Lima.

GROMPONE, Romeo

1985 *Talleristas y vendedores ambulantes en Lima*. DESCO, Lima.

GUZMAN BARCO, Virginia y Patricia PORTOCARRERO

1985 *Dos Veces Mujer*, Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Lima.

HART, Keith

1973 "Infomal income opportunities and urban employment in Ghana", en *The Journal of Modern African Studies*, vol. 11, N° 1.

HECHTER, Michael

1987 *Principles of Group Solidarity*, University of California Press, Berkeley and Los Angeles.

IGUIÑIZ, Javier

1990 (con Noemí MONTES) *Proyecto Nacional: Empresarios y Crisis 1970-1987*, Cuadernos DESCO, Lima.

KNIGHT, Peter

1975 *Perú: ¿Hacia la Autogestión? Nuevas Formas de Organización Económica*, Ed. Proyección, Buenos Aires, 1975.

KRUIJT, Dirk y Menno VELLINGA

1983 *Estado, clase obrera y empresa transnacional. El caso de la minería peruana 1900-1980. Siglo XXI*, México.

LAITE, Julián

1981 *Industrial development and migrant labour*. Manchester Latin American Studies, Manchester.

LAZONICK, William

1990 *Competitive Advantage in the Shop Floor*. Harvard University Press, Cambridge.

LEON, Janina

1989 "Microempresas urbanas", *Economía*, Dpto de Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú, N° 23, Junio, Lima.

MALPICA, Carlos

1990 *El poder económico en el Perú: Los Bancos y sus filiales*. Volumen I. Mosca Azul Ed., Lima.

MARCH, James y Herbert SIMON

1958 *Organizations*, Wiley. Traducción en castellano: *Teoría de la Organización*, Ariel, Barcelona.

MATOS MAR, José

1984 *El Desborde Popular y Crisis del Estado. El Nuevo Rostro del Perú en la Década de 1980*, Instituto de Estudios Peruanos, Lima.

MAYORGA, David y Patricia ARAUJO

1992 *Casos de Política de la Empresa*. Apuntes de Estudios,

Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico,
Lima.

MONTERO, Cecilia

1994 *Paradigmas Teóricos en los Estudios del Trabajo*, Primer Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, San Juan de Puerto Rico.

NAISBITT, John y Patricia ABURDENE

1993 *Mega tendencias 2000. Diez nuevos rumbos para los años 90*, Grupo Editorial Norma, Barcelona.

NOOTEBOOM, Bart

1993 "Networks and Transactions: Do They Connect?", en: J. Groenewegen (editor). *Dynamics of the Firm: Strategies of Pricing and Organization*. Edward Elgar, Aldershot.

NORTH, Douglass

1994 "Economic Performance Through Time", *The American Review*, June.

OUCHI, William

1980 "Markets, Bureaucracies and Clans". *Administrative Science Quarterly*. N° 25.

PARODI, Jorge

1986 "*Ser obrero es algo relativo...*". *Obreros, clasismo y política*, Instituto de Estudios Peruanos, Lima.

PARSONS, Talcott

1951 *The Social System*, The Free Press, New York.

PAYNE, James

1965 *Labor and Politics in Peru. The system of political bargaining*, Yale University Press.

PIORE, Michael y Charles SABEL

1984 *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. Basic Book, New York. Traducción al castellano: *La Segunda Revolución Industrial*, Alianza Editorial, Madrid, 1990.

POLANYI, Karl

1944 *The Great Transformation*. Farrar y Rinehart, New York.

PORTOCARRERO, Gonzalo y Rafael TAPIA

1993 *Trabajadores, Sindicalismo y Política en el Perú*, Asociación Laboral para el Desarrollo, ADEC-ATC, Lima.

QUIJANO, Aníbal

1970 *Polo Marginal de la Economía y mano de obra marginada*. ECLA/AS/draft/23, Lima.

REAÑO, Germán y Enrique VASQUEZ

1988 *El Grupo Romero: Del Algodón a la Banca*, Centro de Investigación y Promoción del Campesinado, Centro de Investigaciones de la Universidad del Pacífico.

ROMERO, Fernando

1972 *Nuestro capital humano*, Ed. Universo, Lima.

ROSPIGLIOSI, Fernando

1988 *Juventud obrera y partidos de izquierda. De la dictadura a la democracia*. Instituto de Estudios Peruanos, Lima.

SCHMITZ, Hubert

1990 "Flexible Specialisation in Third World Industry: Prospects and Research Requirements", *International Institute for Labor Studies*. University of Sussex, London.

SCHWALB, María Matilde y Carlos HERRERA

1993 *Colección de Casos de Mercadotecnia*, Universidad del Pacífico, Lima.

SEGRESTIN, Denis

1992 *Sociologie de l'Entreprise*. A. Colin, Paris.

SIMON, Herbert

1991 "Organizations and Markets". *Journal of Economic Perspectives* 5 (Spring): pp. 25-44.

SULMONT, Denis

- 1975 *El movimiento obrero en el Perú: 1900-1956*, Fondo Editorial PUCP, Lima.
- 1977 *Historia del Movimiento Obrero Peruano, 1900-1977*, Ed. Tarea, Lima.
- 1980 *El Movimiento Obrero Peruano: 1900-1980. Reseña Histórica*, Ed. Tarea, Lima.
- 1991 (con Marcel Valcárcel y Walter Twanama) *El Camino de la Educación Técnica: Los Otros Profesionales*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Lima.
- 1993a *Transformación Productiva y nuevas opciones sindicales*, Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC, Lima.
- 1993b (con Marcel Valcárcel) *Vetas de Futuro. Educación y Cultura en las Minas del Perú*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Lima.
- 1993c *La Sociología del Trabajo en el Perú: un Balance*. I Congreso Latinoamericano de Sociología del trabajo, Lima, 1993.

TAPIA, Rafael

- 1991 "Criollos, andinos y mestizos en la formación de la cultura del trabajo", *Revista Socialismo y Participación* N° 55, CEDEP, Lima.

TAVARA, José

- 1993 *From Survival Activities to Industrial Strategies*, University of Massasuchetts.
- 1994a *Cooperando para Competir. Redes de Producción en la pequeña Industria Peruana*. DESCO, Lima.
- 1994b *Pequeña Empresa e Institucionalidad Democrática en el Perú: Notas para un Debate*. I Encuentro Regional del Sur de Sociología, Arequipa.

TOURAINÉ, Alain

1992 *Critique de la Modernité*, Fayard, Paris. Traducción en castellano.

VALDIVIA, Néstor

1994 *Educación Superior y Mercado de Trabajo en Lima Metropolitana*. Grupo de Análisis del Desarrollo, Lima.

VEGA-CENTENO, Máximo

1983 *Crecimiento, Industrialización y Cambio Técnico en el Perú*. PUCP, 1983.

VILDOSO, Carmen

1992 *Sindicalismo Clasista: Certezas e Incertidumbres*, EDAPROSPRO, Lima.

VILLARAN, Fernando

1987 *La Pequeña Empresa: Una Alternativa Tecnológica para el Desarrollo Industrial*, Fundación Friedrich Ebert, Lima.

1991 *Riqueza Popular*, Seminario: El nuevo significado de lo popular en América Latina, DESCO, Lima.

1992 *El Nuevo Desarrollo. La Pequeña Industria en el Perú*, ONUDI y PEMTEC, Lima.

WEBB, Richard y Adolfo FIGUEROA

1975 *Distribución del Ingreso en el Perú*, Instituto de Estudios Peruanos, Lima.

WEBER, Max

1922 *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica, México.

WHYTE, William y Graciela FLORES

1965 "Los valores y el crecimiento económico en el Perú", en Kahl JOSEPH (ed.), *La industrialización en América Latina*. Fondo de Cultura Económica, México-Buenos Aires.

WILLIAMSON, Oliver

1988 "The Economics and Sociology of Organization. Promoting a Dialogue", in G. Farkas and P. England eds. *Industries, Firms and Jobs. Sociological and Economic Approaches*, Plenum Press, New York.

1994 "Efficiency, Power, Authority and Economic Organization." Paper presented at the Conference "Transaction Cost Economics and Beyond", Erasmus, June.

WITCH, Juan Julio

1989 "La población y la calidad de vida", en *Semana Social del Perú*, Conferencia Episcopal Peruana, Lima.

WILS, Fritz

1979 *Los industriales, la industrialización y el Estado nación en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Lima.

YEPEZ DEL CASTILLO, Isabel y Jorge BERNEDO ALVAREZ

1986 *La Sindicalización en el Perú*, Fundación Friedrich Ebert y PUCP, Lima.

1987 *Précarisation de l'emploi et redéfinition des stratégies syndicales*, Université Catholique de Louvain, Faculté des Sciences Economique, Sociales et Politiques, Louvain La Neuve.