

# RELACIONES

## DE PODER E IDENTIDADES COLECTIVAS EN OBREROS MEXICANOS: UNA PERSPECTIVA DESDE LAS INDUSTRIAS DE PUNTA

Alex Covarrubias V.<sup>1</sup>

### Introducción

Con el despliegue de los programas de ajuste económico neoliberal y con la transformación de los lugares de trabajo siguiendo las pautas de la flexibilidad y la reconversión-modernización productiva, no sólo entró en crisis la relación Estado-sindicatos, entró en crisis también el sindicalismo, al tiempo que pasaron a desinstitucionalizarse las relaciones laborales corporativistas y populistas. Cook (1995) nota que este proceso ha implicado tres mutaciones: 1) el decline de instituciones formales en las que los sindicatos habían participado tradicionalmente y su substitución por pactos Estado-empresarios, 2) cambios de facto y de derecho en la legislación laboral a fin de promover la flexibilidad laboral y reducir la militancia obrera y, 3) la reducción de la presencia sindical en los partidos políticos, particularmente en los de corte oficial-estatal.

La crisis sindical, así, se expresa a través de países y regiones en las dificultades de los organismos sindicales para mantener las conquistas obreras, defender el poder adquisitivo de los trabajadores y extender las prácticas de organización y contratación colectiva (Zapata, 2003; Morley *et al.*, 2006; Rodríguez y Leyva, 2006; Cardoso y Covarrubias, 2006; Bensusán y Sánchez, 2006; Cook, Middlebroock y Horcasitas, 1994; Sánchez y Belmont, 2006).

No obstante, poco sabemos sobre si esta crisis sindical supone o es acompañada de una mengua definida de las identidades colectivas de los trabajadores y de lo que hemos de llamar aquí sus compromisos sindicales.

La reestructuración y reorganización de las industrias colocan un estrés adicional sobre estos fenómenos identitarios. Las gerencias realizan esfuerzos por extender visiones de compromiso organizacional mediante filosofías que hacen énfasis en la empresa como comunidad compartida, abogan por los compromisos con la calidad y productividad y subrayan la importancia del éxito de la empresa por encima de cualquier otro interés. Todo ello es, a la vez, el soporte para desplegar estrategias de relaciones de empleo cuya inspiración son los modelos de producción flexible y esbelta japonés, sociotécnico europeo y de reingeniería norteamericano (Katz y Darbishire, 1998; MacDuffie y Fritz, 1997; Covarrubias, 2000; De la Garza, 2006; Womack *et al.*, 1990).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Profesor Investigador de El Colegio de Sonora. Programa de Relaciones Industriales y Estudios del Trabajo (acova@colson.edu.mx).

<sup>2</sup> La literatura especializada de relaciones industriales documenta que estos movimientos productivos y estas transformaciones laborales son más profundas en las industrias de punta como la automotriz, la electrónica, la de telecomunicaciones y la informática. Al respecto véase Morley, 2006; Katz y Darbishire, 1998; Lazonic, 1998; Jürgens, 1997.

De hecho, toda una corriente crítica de los nuevos modelos de producción y de relaciones de empleo postula que las empresas promueven el compromiso organizacional de los trabajadores para llevar adelante los objetivos de la empresa a costa de incrementar no sólo las cargas y ritmos de trabajo, sino de promover una suerte de autoexplotación, en franca contradicción con los objetivos colectivos de los obreros (Babson, 1995; Juárez y Babson, 1998; Lewchuck y Robertson, 1997; Parker y Slaughter, 1988).<sup>3</sup>

A un siglo de la huelga de Cananea y a un siglo de prácticas sindicales, ahondar sobre el estado que guardan las identidades obreras es una tarea relevante. Presentar una radiografía de ese estado y sugerir algunas explicaciones de sus elementos condicionantes es el objetivo de este ensayo. El estado de las identidades obreras lo analizamos aquí a través de dos dicotomías. Una es la que conforma la dupla satisfacción en el trabajo *versus* relaciones de poder en diferentes situaciones laborales. La otra es la que confronta compromiso con las empresas *versus* compromisos con los sindicatos. Las explicaciones se avanzan poniendo en perspectiva elementos de los capitales sociales de los trabajadores —redes de participación y confianza en las instituciones laborales y de otra índole.<sup>4</sup>

Se mantiene una pregunta central de investigación en mente: ¿A nivel de los lugares de trabajo, están menguadas o en crisis las relaciones de poder de los obreros vis a vis las gerencias, así como sus identidades colectivas?

### **Método de investigación**

El diseño de investigación que seguimos fue cuantitativo para muestras no representativas de trabajadores calificados del norte y centro del país mediante entrevistas que se levantaron entre 2003 y 2006.<sup>5</sup> Se aplicó una encuesta a obreros de plantas automotrices y electrónicas (maquiladoras)<sup>6</sup> de las regiones industriales de Hermosillo y Nogales, Sonora, y de Puebla, Puebla.<sup>7</sup> En total se levantaron 226 encuestas útiles.

El análisis de la información es básicamente estadístico descriptivo en la medida en que se partió de bases de datos no equiparables y en la medida en que las muestras no representativas no permiten el análisis inferencial, de manera que aspiramos a conclusiones y hallazgos indicativos que, si bien de validez limitada, puedan aportar vetas de estudio y crear un soporte sobre el que puedan avanzar investigaciones ulteriores.

<sup>3</sup> Por eso Babson define los nuevos sistemas de producción industrial como una estrategia de «*management by stress*».

<sup>4</sup> Los conceptos y teorías de estas dicotomías, así como de las variables explicativas, se van explicitando en cada apartado correspondiente.

<sup>5</sup> Esto es parte de un diseño de investigación más amplio emprendido por el autor relativo a cultura política y cultura laboral en obreros calificados del país.

<sup>6</sup> Como es conocido, Puebla y Sonora son polos de desarrollo de la industria automotriz del país. Sonora capta además una buena porción de empresas maquiladoras; las mismas que al cierre de 2006 dieron empleo a un millón 156 mil trabajadores en México [datos INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), 2006)].

<sup>7</sup> Por acuerdo con las empresas y los sindicatos se guardan sus identidades.

La selección y estudio de estos obreros calificados fue deliberada. Para un objeto de estudio como el nuestro, la separación y análisis de lo que ocurre al interior de los trabajadores más calificados, el corazón de la clase trabajadora, puede ser muy revelador. Los obreros industriales de las manufacturas de punta, automotriz y eléctrica-electrónica, siguen ocupando un lugar central en el conjunto de la clase obrera industrial.<sup>8</sup> Este lugar central está definido por la importancia de ambos sectores en la industrialización de nuestros países y por las subjetividades obreras que históricamente han generado sus procesos de manufactura (Arteaga, 2003 y 2005; Juárez *et al.*, 2005; Henderson, 1994; Berggren, 1992; Tuman y Morris, 1998; Zapata, 1986). Al pertenecer a industrias altamente intensivas en capital y conocimiento, los obreros automotrices y electrónicos se han definido como los más calificados dentro de las actividades manufactureras. Al contar con el factor numérico que les brinda el ser parte de grandes centros fabriles, han podido organizarse y establecer patrones de sindicalización y reivindicación para el conjunto de la clase trabajadora.<sup>9</sup>

En adición, su lugar en la configuración y reconfiguración de los sistemas políticos y de relaciones industriales ha sido indiscutible. Como ha sido señalado por diversos especialistas, el movimiento obrero en México ha sido un actor pivote en la formación y cambios de los sistemas políticos. Ello se ha debido a: 1) Su capacidad de acción colectiva. Esto es especialmente cierto para los trabajadores situados en los sectores estratégicos de las economías. En ellos, la estabilidad y el crecimiento de las industrias devienen en un asunto de importancia económica y política para los estados y los líderes, y 2) La significancia histórica política de la organización y la protesta obrera, que se realizó por las características de la economía doméstica. Es decir, una economía y un mercado de trabajo débiles que llevaron al movimiento obrero a buscar en la esfera política lo que aquella economía y aquel mercado le restaron a nivel de la contratación colectiva; un Estado que frente a su debilidad vis a vis el capital extranjero y las limitaciones de los sistemas políticos y las libertades individuales, complementó su legitimidad en el movimiento obrero, el populismo y el nacionalismo. Más la ausencia de una clase capitalista fuerte al estilo de las clases existentes en los países centrales (*cf.* Collier y Collier, 1991).

Por ello, los valores y conductas laborales de los obreros calificados los han colocado a menudo a la cabeza de la lucha por la democracia, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo, y los han situado en posición de representar diferentes causas del movimiento obrero organizado, como los esfuerzos por impulsar una más justa distribución de la riqueza (De la Garza, 1996; Zapata, 2003; Collier y Collier, 1991).

<sup>8</sup> La industria manufacturera genera tanto como 66.8% del Valor Agregado Bruto industrial. A 2004 las manufacturas aportaron 18% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional y 26% del personal ocupado. Dentro de ellos, los trabajadores del sector de producción de metales, maquinaria y equipo generaron 28.5% de la producción industrial (datos INEGI, 2006).

<sup>9</sup> Los obreros de industrias como la metalúrgica, automotriz y electrónica tradicionalmente han establecido modelos de relación laboral y de pago, uso y movilidad de la fuerza de trabajo que han servido como base para las negociaciones laborales en otras industrias. Por eso la literatura especializada de estudios del trabajo los identifica como *pattern setters* o fijadores de patrones de relación laboral (*Cfr.* Arteaga, 2003; Kochan, Katz y MacKersie, 1994; Hyman, 1996).

La exposición tiene cinco apartados subsiguientes. Se parte de describir las trayectorias e ingresos de los obreros bajo estudio, incluyendo una reflexión sobre sus ingresos subjetivos. Enseguida se presentan variables de la satisfacción laboral y el compromiso obrero con las empresas. A continuación se oponen las dicotomías correspondientes. De las relaciones de poder entre gerencias y obreros sobre diferentes situaciones de trabajo y de los compromisos sindicales que se practican en los centros de trabajo. El apartado subsiguiente se dirige a alternar explicaciones sobre las orientaciones y visiones obreras con base en las redes de participación y confianza institucional que se ejercen. Se cierra puntualizando algunas conclusiones relevantes.

## Trayectorias e ingresos obreros

### *Perfiles y trayectorias laborales*

Este es un resumen de datos básicos de los obreros encuestados.

Cuadro 1. Datos estructurales de los trabajadores

Variable	Promedios
Edad (años)	31.8
Años de estudio (promedio)	11
Estado civil (% de casados o en unión libre)	70.5
Antigüedad en el empleo (años)	8
Ingreso promedio mensual USD (calculado a la paridad promedio vigente del periodo estudiado)	583
Contratación de base o permanente (%)	74.5

Fuente: elaboración propia con base en datos de las encuestas aplicadas.

Los datos básicos de la relación laboral comprueban el perfil de vanguardia de los obreros que tenemos en muestra: una relación laboral estable, o más estable que la del resto de trabajadores, y percepciones salariales que rebasan la media del país. Puesto en términos

más precisos, las remuneraciones de estos trabajadores duplican las remuneraciones promedio de los asalariados del país.<sup>10</sup>

La mayoría de los trabajadores cuentan con contratación permanente o de base. El hecho es excepcional. En momentos en que los cursos que toma el capitalismo global traducen cambios que tienden a afectar la estabilidad en el empleo (Smart, 2000), la seguridad en el empleo de estos obreros emerge como una de las últimas trincheras de empleo estable de la clase trabajadora. Pero incluso dentro de ellos no se trata de una situación generalizable. Un total de 25% reveló tener contratos por tiempo determinado, subcontratos o ser trabajadores eventuales.

El hecho se refleja mejor en la antigüedad en el empleo. Los datos indican que los años de trabajo en la empresa promedian ocho años. Esta antigüedad

<sup>10</sup> Al cierre de 2006 el salario promedio en el país fue de 2.4 salarios mínimos: 8% de los trabajadores no tuvo ingresos, 16% obtuvo hasta un salario mínimo, 30% de uno a dos y 18% más de dos y menos de tres. O sea, sólo 25% de los trabajadores obtuvo más de cuatro salarios mínimos. Nuestros obreros en muestra formaron parte de este último selecto grupo, con 4.4 salarios mínimo promedio (cifras procesadas del autor con datos de INEGI, 2006):

promedio es más relevante habida cuenta la presencia de empresas de la maquila. Una industria, recordemos, donde las rotaciones de personal tienden a ser elevadas, como elevadas son las oscilaciones productivas de estas plantas ensambladoras emplazadas para proveer principalmente el mercado estadounidense (Carrillo, 2004; Ramírez, 1999; Alonso *et al.*, 2002; Carrillo y Hualde, 1990).

La edad de los trabajadores se corresponde con esta antigüedad relativa a la trayectoria industrial. Los trabajadores son jóvenes aún pero en clara transición a la edad adulta.

En suma, estamos ante grupos de trabajadores principalmente casados, con una trayectoria laboral considerable dentro de sus firmas (incluyendo los asalariados de la maquila). Obreros con estudios secundarios completos promedio que, en algunos casos, han logrado grados académicos medios superiores.<sup>11</sup> Datos estructurales que confirman la selección que guía este estudio: obreros calificados, con una estabilidad en el empleo importante y con las responsabilidades familiares que da el ser casado, ser el principal ingreso del hogar y tener hijos.

### *Ingreso subjetivo y bienestar*

Nuestros obreros en muestra, como antes notamos, ganaron 4.4 salarios mínimos en promedio.

Los ingresos de las familias de estos obreros –es decir, sumando el ingreso de todos los miembros del hogar que trabajan y no sólo considerando el ingreso del trabajador–, son de 6.3 salarios mínimos. Esto se explica porque 1.45 miembros del hogar trabajan.

Si bien estos ingresos son superiores a los ingresos promedio de las familias mexicanas de asalariados (que de los datos de INEGI se puede desprender que suman tres salarios mínimos en promedio), es pertinente preguntar: ¿qué tan suficiente son de acuerdo a los mismos trabajadores para que ellos y sus familias puedan cubrir satisfactoriamente sus necesidades? Este es un ángulo de observación aún más completo que el de los niveles de ingresos con sus números específicos y una versión más fidedigna que la que nosotros podamos construir desde fuera, como observadores. Lo es porque cuando los propios trabajadores hablan para decir qué tan suficientes o insuficientes son sus ingresos, lo hacen pensando y reflejando su experiencia directa; la de la cotidianidad de su vida en familia.

La batería de preguntas que formulamos en nuestros casos arroja estos resultados: la proporción de obreros cuyas familias pueden ahorrar es apenas de 22%. A 57% les alcanza lo justo. El restante 21% está en la situación más precaria de que no les alcanza el ingreso para nada o de que les alcanza con dificultades.

Cuadro 2. Capacidad del ingreso familiar para cubrir las necesidades

Item / Muestra de obreros	Porcentaje
Alcanza bien, pueden ahorrar	22
Alcanza lo justo	57
No alcanza, tienen dificultades	19
No alcanza para nada	2

<sup>11</sup> Compárese este dato de calificación formal con el promedio de escolaridad de la Población Económicamente Activa (PEA) en México que (de acuerdo a INEGI, 2006) es de 8.8 años.

### *Percepciones de bienestar social y personal*

El panorama se completa cuando cuestionamos a los obreros sobre la economía del país y su bienestar personal y familiar. La idea sobre la situación económica del país es bastante crítica. Sólo 9% la identifica como buena o muy buena. Similarmente, la idea de que la economía personal y familiar es buena o muy buena sólo cubre a 24.5%.

De aquí vemos, por una parte, que hay una correspondencia entre las ideas de bienestar de los trabajadores y sus percepciones sobre la marcha presente del país. Por la otra, que el ingreso subjetivo guarda una gran correspondencia con la percepción expresada sobre la situación económica personal y familiar –cuestión por lo demás que tiene toda la lógica del mundo. Esto último es muy claro comparando estos porcentajes que califican como buena o muy buena su situación económica actual, personal y familiar *versus* los porcentajes de obreros que refirieron que sus ingresos les alcanzan bien y pueden ahorrar.

### **La satisfacción laboral y el compromiso con las empresas**

La satisfacción laboral es un constructo normativo clásico que brinda una primer ventana para estudiar las visiones laborales de los trabajadores. Nosotros indagamos por quince variables de la satisfacción en el trabajo, de acuerdo al modelo clásico sociotécnico de Trist (1981) que divide la satisfacción en extrínseca e intrínseca, como antes notamos.

#### *Satisfacción extrínseca*

En la satisfacción extrínseca, recordemos, interesa la parte más instrumental de la relación de trabajo. En ella los obreros expresan sus percepciones sobre aspectos como sus ingresos y prestaciones, así como con las condiciones de trabajo y las relaciones con jefes y supervisores que mantienen en sus centros de trabajo.

Así, advertimos que en la parte instrumental la satisfacción con el trabajo está en una ligera mayoría: tanto como el sesenta por ciento de los obreros se declararon algo o muy satisfechos con los diversos aspectos de este componente extrínseco.

En sentido contrario, se declararon mayormente insatisfechos con las oportunidades de promoción a su alcance y con el clima de entendimiento con jefes y directivos. Enseguida las cargas y ritmos de trabajo, junto con las condiciones físicas de los lugares de trabajo (clima, ruido, luz, ventilación, etc.), agruparon también el mayor número de insatisfacciones.

Cuadro 3. Satisfactores extrínsecos (porcentaje que refieren algo o mucho)

Variable	%
Oportunidad de promoción	43.5
Clima de entendimiento	51.5
Ingresos	66.5
Prestaciones	76.5
Cargas y ritmos	55.5
Oportunidad de aprendizaje	67.5
Condiciones físicas	57.5
Seguridad industrial	66.0
Retroalimentación	59.0

Calificaron más positivamente las prestaciones que se les dan, las oportunidades de aprendizaje, los ingresos que reciben y la seguridad industrial que les ofrecen.

Notemos que estos resultados de alguna manera se corresponden con los datos duros al respecto en el sentido de que son trabajadores bajo mejores condiciones de ingreso (y presumiblemente de trabajo) que el resto de asalariados.

### ***Satisfacción intrínseca***

La satisfacción intrínseca refiere las variables de significación y significados del trabajo (Trist, 1981). Los sentidos de grupo, de logro, de autonomía y variabilidad de tareas, etc., son evaluados en este apartado. En la parte intrínseca en términos numéricos tenemos un comportamiento muy similar al de la satisfacción extrínseca. Esto es, la mayoría de los obreros refieren algo o mucha satisfacción (tanto como 59.5% promedio).

Las variables más criticadas fueron la participación en la toma de decisiones, la libertad para organizar el trabajo y la manera como sus opiniones se tomaron en cuenta. Calificaron mejor la camaradería y el sentido de grupo que hay entre ellos, junto con el sentido de logro que les da su trabajo. Incluso la variabilidad de tareas fue aprobada por la mayoría, contra la imagen muy extendida de que los obreros son sometidos a tareas rutinarias que terminan por agotarlos.<sup>12</sup>

En suma, tenemos obreros principalmente satisfechos con sus lugares de trabajo y con una gama de aspectos instrumentales y de diseño de su tipo de empleo. Coherentemente entre un grupo de trabajadores y otro, los obreros desearían tener una voz mayor en la toma de decisiones y que la escucha de su voz se tradujera en acciones efectivas.

### ***Compromiso organizacional***

¿Qué piensan los trabajadores de sus empresas? ¿Qué grado de compromiso establecen y profesan a sus organizaciones? ¿Cuál es su sentido de pertenencia y disposición al esfuerzo con y sus empresas? Estas son las preguntas pertinentes que de entrada motivan el estudio del Compromiso Organizacional (co) y sus respuestas y expresiones reflejan otra faceta central de las orientaciones laborales.

Nosotros hemos indagado sobre el co con doce reactivos basados en la escala de co de Mowday *et al.* (1979); la más aceptada para este tipo de estudios. El cuadro 5 resume los resultados.

Cuadro 4. Satisfacción intrínseca (porcentaje que refieren algo o mucha)

Variable	%
Camaradería y sentido de grupo	71.0
Variabilidad de tareas	60.5
Libertad de organizar el trabajo	58.0
Sentido de logro	67.5
Atención a opiniones	54.5
Participación en decisiones	45.5

<sup>12</sup> Quizás aquí lo que entra en funcionamiento sean los programas de rotación de tareas muy difundidos en este tipo de empresas, como parte de las estrategias de reingeniería y reorganización del trabajo que tienen años emplazando.

Primero, es detectable que el nivel promedio de *co* es más bien alto: tanto como 66% de los trabajadores en promedio (para todas las variables consideradas) expresan poseer algo o mucho *co* por sus empresas. Segundo, es de subrayarse que estos niveles de *co* son muy coherentes con los niveles de satisfacción en el trabajo antes comentados.

Tercero, se presentaron niveles muy altos de identificación valorativa con las empresas y con sus empleos: alta lealtad a la empresa, orgullo por el trabajo que se realiza y gusto por el simple hecho de dirigirse a laborar. Este orgullo y gusto se compagina también con una identificación con los objetivos y metas de las empresas (al menos en cerca de dos terceras partes de los entrevistados).

Más alta aún la disposición a hacer esfuerzo por el éxito de la compañía, variable pegada a la decisión (inspiración) para dar lo mejor de sí en sus empleos y a declaratorias tipo:

«Tengo la camiseta bien puesta».

El sentido de pertenencia a las empresas es similarmente alto. Más de dos terceras partes refieren interés en seguir en sus empleos hasta su retiro. E, igual, son los menos los que guardan una opinión negativa al respecto: 44% indicó que estaba en ese trabajo por pura necesidad, pero que, dada la oportunidad, se cambiaría, y ello se correlacionó con 38% que dijo que si encontrara otro empleo dejaría su trabajo actual.

Pero, en contrario, una proporción cercana a sesenta por ciento respondió en afirmativo al cuestionamiento:

«Si me pagaran un poco más en otra parte dejaría este trabajo».

Cuadro 5. Variables de *co*  
(porcentajes que refieren algo o mucho acuerdo)

Variable	%
Lealtad por la empresa	74.0
Alegría de venir al trabajo	78.5
Si encontrara otro empleo dejaría éste	38.0
Orgullo por el trabajo en la empresa	74.0
La empresa inspira a dar lo mejor de sí	70.0
No dejaría la empresa ni por mejor pago de otra	40.5
Tengo bien puesta la «camiseta»	59.5
Disposición a esforzarse por el éxito del negocio	87.5
Estoy aquí por necesidad pero en la primera oportunidad me voy	44.0
Coincidencia con objetivos y valores de la empresa	64.5
Disposición a aceptar cualquier trabajo por seguir en la empresa	58.5
Gustaría permanecer en la empresa hasta el retiro	70.5

Esta aparente contradicción se resuelve si entendemos la instrumentalidad obrera como espacio de mediación de los sentidos de pertenencia. Es decir, es un hecho que advierte al mismo tiempo sobre la relatividad que pueden tener la satisfacción/insatisfacción declarada con las remuneraciones y las prestaciones

que les ofrecen sus empleos, puesto que en la amenaza de dejar de pertenecer a las empresas los obreros revelan una intencionalidad latente de negociar su presencia con la mejora de sus condiciones de ingreso y de trabajo.

Visto esto, definidos los niveles que hemos localizado de satisfacción en el trabajo y de compromiso organizacional, ¿cuáles son sus implicaciones para las relaciones de poder, así como para las identidades colectivas y, más propiamente, sindicales, de los obreros? Puesto en otros términos, ¿la satisfacción laboral entraña una relación de poder adversa para los trabajadores y el co conduce a una disminución de los afectos colectivos y motivaciones sindicales? A resolver estas interrogantes nos dirigimos a continuación.

Turnemos enseguida a este tema que es central a los propósitos de nuestro documento.

### **Las relaciones de poder y el compromiso con los sindicatos**

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional nos dan una perspectiva de la relación laboral y abren una ventana definida para asomarse a los lugares de trabajo. Pero mucho más hay que observar y evaluar sobre los sitios de trabajo y sobre sus actores y sus interacciones.

#### *Las relaciones de poder*

La elevada satisfacción laboral que hemos documentado podría sugerir un gran espacio de acuerdo de los obreros con las gerencias. Veremos enseguida que no es necesariamente el caso. Al interior de los sitios de trabajo se libra una batalla cotidiana por el ejercicio del poder en el proceso de trabajo, donde los saldos más concretos de la lucha y tensión de la relación laboral ocupan su lugar. Los cambios organizacionales que tratan de implementar las empresas son parte de esta lucha y expresan, en turno, las relaciones de poder dentro de los centros de trabajo (Halford y Leonard, 2001).

De acuerdo con Blom y Melin (2003) los resultados de las relaciones de poder se expresan en cinco «situaciones de trabajo». Éstas son en el ejercicio de la autoridad, en la autonomía de tareas, en el control sobre el trabajo, en las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y en la motivación.

Aquí hacemos una construcción de estas situaciones mediante la combinación de algunas de las variables de la satisfacción en el trabajo que antes vimos y su uso como substitutos validos (*proxies*) para las interacciones y relaciones de poder en cada una de las «situaciones de trabajo». Es un ejercicio interesante porque nos muestra las otras facetas que puede cobrar la relación satisfacción/insatisfacción en el trabajo.

El ejercicio tiene un supuesto. Es el supuesto de que la satisfacción declarada de los obreros sobre una o más variables pertinentes es un buen indicador de la correlación de fuerzas que existe en una situación de trabajo específica.

En este sentido, por ejemplo, la satisfacción con la manera como son tomadas en cuenta las opiniones de los trabajadores y con la participación en la toma de decisiones las tomamos como *proxies* de la situación de las relaciones de autoridad. No medirán por supuesto el cambio en esa «situación» ni nos dirán su historia completa, pero sí arrojarán algún indicador de su estado. A este indicador le llamaremos «posición» en una situación de trabajo o relación de poder determinada. La información y el detalle de *proxies* se condensan en el cuadro 6.

Advertimos de inmediato que los obreros destacan un buen puntaje sobre todas las situaciones del trabajo. Luego, de aquí podemos decir que mantienen un mejor balance en las batallas de poder por el control de los procesos de trabajo que los datos aislados de satisfacción podrían sugerir. Evento éste que tiende a documentar sobre una evolución positiva en el tiempo en la relación de trabajo y en la relación de poder a favor de este tipo de trabajadores.

Cuadro 6. Las variables de la relación de poder vistas desde la satisfacción (porcentaje de la muestra que refiere algo o mucha)

Variable	%
Oportunidades de crecimiento (1)	56.0
Control sobre el trabajo (2)	57.0
Motivación en el trabajo (3)	67.5
Relaciones de autoridad (4)	50.0

1. Se obtuvo de promediar la satisfacción con las oportunidades de promoción y aprendizaje.

2. En esta dimensión incluimos la quinta situación sugerida por Blom y Melin, que es la de autonomía. Se obtuvo de promediar la satisfacción con la libertad para organizar el trabajo propio y con las cargas y ritmos de trabajo.

3. Variable única proveniente del reactivo sentido de logro y satisfacción general que te brinda el trabajo.

4. Se obtuvo de promediar la satisfacción por la manera en que se toman en cuenta sus opiniones y la participación que se da en la toma de decisiones.

Notamos que aparece mejor evaluada la situación de trabajo relacionada con la motivación en el trabajo. Desde este ángulo es subrayable que nuestros obreros están satisfechos con sus empresas en la medida que sus empleos les permiten cobrar un sentido de logro definido.

A continuación los obreros califican bien las situaciones de trabajo relacionadas con el control de sus procesos productivos —i.e., el control-autonomía sobre el trabajo, la libertad para organizar el trabajo y la satisfacción con los ritmos y cargas de trabajo—. Este es un resultado notable. Desde Braverman aprendimos que la batalla mayor que se libra al interior de los lugares de trabajo es la batalla por el control sobre los procesos de producción. Las posturas radicales, como antes vimos, enfatizan que esta es una batalla en la que los obreros crecientemente pierden. Pues bien, si nuestros resultados algo indican es que esto no es así. No lo es al menos desde la perspectiva de una mayoría simple de los obreros que entrevistamos, para quienes ellos se encuentran en una posición de poder *vis a vis* las gerencias que les favorece.

Algo similar se obtiene en lo relativo a las situaciones de trabajo relacionadas con sus oportunidades de crecimiento —i.e., aprendizaje y promoción—. En

cambio, la posición de poder más crítica o dividida se da por cuanto a las relaciones de autoridad. Las situaciones de trabajo relativas a participar en la toma de decisiones y el ejercicio de la voz obrera (la atención que se le presta a esa voz y su peso específico en la relación de trabajo) no dejan saldos precisos. En otras palabras, con frecuencia algunos obreros se sienten sin voz alguna frente a los ejercicios de autoridad por parte de las gerencias. Empero, en otros casos, se sienten con buenos elementos para hacerse sentir en términos de voz y voto.

### *El compromiso sindical*

Con estos últimos resultados podemos hacer una lectura diferente de las realidades del compromiso organizacional. Es posible que los obreros con mejor posición en estas relaciones de poder asignen significados diferentes a las variables de compromiso con las empresas.

Si esto es así, tenemos elementos para pensar que mayor *co* no significa relaciones de poder favorables a las empresas. O, si se prefiere, tan sólo favorables a ellas. La hipótesis es que estamos frente a relaciones de poder mucho más equilibradas de lo que a menudo se supone, lo que en turno abona al argumento que hemos venido sosteniendo. Esto es, el argumento de que estos obreros mayormente calificados guardan identidades y fortalezas en sus centros de trabajo vis a vis las gerencias. Y que tales fortalezas e identidades los colocan por encima de lo que ocurre al conjunto que hacen los trabajadores asalariados no calificados.

Pero aún falta por ver la otra parte del problema. Esta es la relativa a si se han o no menguado las identidades colectivo-sindicales de los obreros. A este fin, nosotros indagamos por las cuatro variables básicas que afectan el compromiso sindical (*cs*). Estas son, el orgullo obrero de pertenecer al sindicato, la visión de si éstos defienden bien los intereses obreros, el ambiente de comunidad que los sindicatos promueven y el nivel de entendimiento que logran con las empresas.

Los resultados se exhiben en el cuadro 7. El promedio de calificaciones de *cs* es de 38% (en términos de quienes refieren algo o mucho acuerdo con las variables sindicales).

Estos resultados apuran a decir dos cosas:

- Primero, el *cs* es mucho menor que el *co* y la satisfacción en el trabajo. Mucho menos en los casos donde los obreros no hablan bien de su pertenencia al sindicato, ni de su defensa de intereses, ni del entendimiento que promueve entre ellos, ni de su trabajo con la empresa.

Este sesgo crítico-sindical apenas si es paliado un poco por un grupo un tanto mayor que expresa orgullo de la militancia sindical. Pero sólo un tercio ve que el sindicato y la empresa se comuniquen bien. Desde esta perspectiva, los obreros cobraron entonces un *cs* marginal más que dividido. Y desde esta perspectiva habría una efectiva merma en las identidades colectivas de estos obreros.

- Segundo, por lo tanto, persiste la pregunta de si estas mermas son atribuibles a los avances y progresos de las firmas en niveles de *co* y de satisfacción de los trabajadores —con dosis interesantes de identidades y valores comunes, lealtades y disposiciones al esfuerzo.

Cuadro 7. Variables de compromiso sindical  
(porcentajes que refieren algo o mucho)

Variable	%
Orgullo de pertenecer al sindicato	43
El sindicato representa bien mis intereses	35
El sindicato ha creado un ambiente de entendimiento y cooperación entre los trabajadores	35
El sindicato y la empresa se comunican y cooperan juntos	34

Esta pregunta merece ser calificada con precaución, teniendo en cuenta que una parte de los obreros en muestra pertenecen a empresas maquiladoras de una región donde la presencia sindical ha sido cuestionada por tener un carácter de «protección» —esto es, por operar al margen de los trabajadores. Por razones como ésta, en sentido estricto no sabemos si es el más alto nivel de *co* de estos trabajadores lo que explica este nivel menor de *cs*.

Para lograr una aproximación estadística al problema hemos construido índices para cada fenómeno —i.e., compromiso organizacional/compromiso sindical— para a continuación efectuar una prueba simple de tabulación cruzada. El tramado numérico del cruce de índices debe darnos algunas respuestas.

Cuadro 8. Cruce de índices *co/cs*  
(porcentajes)

ico/cs	Alto	Medio	Bajo	Total
Alto	38/75	38/35	24/41	100
Medio	10/21	59/58	21/45	100
Bajo	6/4	25/7	69/4	100
Total	100	100	100	

Nota estadística: Estos índices se construyeron así: 1) se agregaron y promediaron las variables que en cada caso se exponen; 2) para lo anterior, cada variable se asumió poseyendo un valor binario, donde los valores positivos (las respuestas «sí» o «de acuerdo», por ejemplo) recibieron 1 y los valores negativos (las respuestas «no» o «en desacuerdo», por ejemplo), recibieron 0; 3) en cada índice se estableció una escala de «alto», «medio» y «bajo», producto de dividir en tres los valores máximos que un índice podía alcanzar y, 4) la manipulación estadística fue realizada con el Statistical Program for Social Sciences (SPSS). Para esta construcción básica de índices se siguió la propuesta clásica de Lazarsfel y Boodond (1985) sobre conceptos e índices.

Observamos que del total de obreros que tienen un *co* alto, 38% tiene un *cs* también alto y un porcentaje similar un *co* medio. Es decir, sólo 24% de los que tienen un *co* alto adoptan un bajo compromiso sindical. Más revelador es que del total que aparecen con un *cs* alto 75% cobra un *co* también alto. En otras palabras, lo que encontramos es que en gran medida *co* y *cs* corren paralelos. De manera que, al menos en el caso de estos obreros entrevistados, los avances de identificación con la empresa no han ocurrido en desmedro de la identificación con el sindicato. Como también a la inversa, las identidades colectivas no inhiben por necesidad la identificación con las empresas.

En resumen. Las identidades colectivo-sindicales de los obreros en tanto segmento social, no se han visto necesariamente afectadas por el progreso de las filosofías empresariales. Aunque es presu-

mible que en el caso de las maquilas sí se ven afectadas ahí donde los sindicatos son dejados por fuera de los lugares de trabajo y dejan de representar un espacio de acción para la defensa de los intereses obreros.

Estos resultados apoyan la tesis de Sverke y Kuruvilla (1995) en el sentido de que *cs* y *co* pueden correr paralelas y tener puntos de encuentro y estímulo. Por tanto, los problemas de representatividad sindical hay que buscarlos en otro lado u otros lados.

## Participación y capitales sociales

### *Participación sindical, política y social*

Un análisis de la participación sindical de los trabajadores debe arrojarlos más luz sobre sus identidades colectivas. Nosotros les preguntamos si participaban en sus sindicatos (entendiendo por participación la asistencia a asambleas o reuniones sindicales, junto con la toma de tareas y responsabilidades que de ellas se derivan). El dato obtenido es muy elocuente: sólo 12% de los trabajadores revelaron participar en la vida sindical.

¿Son estos niveles tan bajos de participación sólo relativos a la organización sindical o corresponden más bien a un patrón de conducta obrera que se extiende a una gama más extensa de organizaciones sociales y políticas relevantes?

Este es un ángulo complementario de análisis por demás interesante. Mediante él podemos tener una aproximación a las redes de acción y participación social y política en tanto espacios vitales de expresión a la vez que sustento de los llamados capitales sociales de un grupo determinado (*cf.* Putnam, 1993; Almond y Verba, 1963). Al respecto, recordemos que las conductas laborales de los individuos y sus decisiones particulares no ocurren en el vacío. Ocurren, están relacionadas y son condicionadas por redes de asociación y participación –o la ausencia de ellas–, y estas redes sociales son un punto crítico en la capacidad de movilización social (Oberschall, 1994).

El marco de referencia lo formulamos preguntando por si se pertenece o participa en una gama de instituciones relevantes. Aquí los resultados.

Cuadro 9. Pertenencia/participación en organizaciones

Grupo/Asociación	Porcentaje
Sindicato	12.0
Partidos políticos	11.5
Iglesia/Organización religiosa	21.5
Club deportivo	22.0
Grupo de arte, música u organización de educación	3.0
Organización ambiental	3.0
Asociación profesional	2.0
Organización caritativa	0.5
Asociación u organización de vecinos	5.5
Cualquier otra organización voluntaria	6.0
Ninguno	28.5

En suma, ¿qué tenemos? Tenemos que la muy limitada participación de los trabajadores no es privativa de los sindicatos. Parece conformar, en efecto, un patrón de conducta social obrera más amplio, anunciando que sus capitales sociales (en tanto redes de participación y acción) son en verdad muy limitados. Así, la baja participación sindical apenas se empata con una baja participación en partidos políticos.

Por otra parte, ahí donde se participa un poco más, la participación social de los obreros sigue una trayectoria bastante tradicional: club deportivo-iglesia. Fuera de estos últimos, la participación en organismos de mayor expresión normativa y cultural, como las asociaciones ambientalistas, de arte y profesionales es limitada y de franco segundo plano.

La observación más puntual, por tanto, nos dice que, en agregado, las redes laborales, sociales y políticas de participación de los obreros son reducidas en todos los casos. Más aún, la participación en la organización laboral, y sindical en específico, es relegada a un segundo plano de importancia, cuestión ésta más delicada habida cuenta que el cien por ciento de estos obreros son sindicalizados.

### *La confianza como variable explicativa*

Una premisa general es que la confianza social es un atributo de sociedades modernas, en tanto la desconfianza refleja los rasgos de alta segmentación y estratificación social propios de sociedades tradicionales. En este sentido, los modelos especializados apuntan al hecho de que la confianza institucional e interpersonal tiene un gran valor explicativo en las decisiones de participación de los grupos sociales (Putnam, 1993; Knack y Keefer, 1997).

Con fines de comparación indagamos sobre la confianza que tienen los obreros en los sindicatos y en la iglesia. La inclusión de la iglesia es ilustrativa. Puesto que es la institución en la que más se participa, es esperable que los trabajadores tengan una gran confianza en ella. En tanto, la confianza que se tiene en los sindicatos deberá corresponder a la escasa participación en ellos que localizamos. Veamos lo que encontramos.

Cuadro 10. Nivel de Confianza

Concepto	% que tiene alta o mucha
La iglesia	75.0
Los sindicatos	32.5

Los números son contundentes, en efecto. Recordemos que la participación de los trabajadores en la iglesia prácticamente duplica su participación en los sindicatos. Y lo que aquí vemos es que su confianza en la iglesia

más que duplica su confianza en los sindicatos. En breve, por tanto, es posible colegir que la confianza de los trabajadores en las instituciones es un buen predictor de sus niveles de enrolamiento en las mismas.

Puntualmente debemos agregar que en los casos de estos obreros los bajos niveles de confianza en los sindicatos, más los bajos niveles de compromiso sindical, se realimentan por una baja participación en los mismos organismos obreros.

Mas, de otro lado, no parece correcto concluir que la escasa participación sindical refiere una crisis de identidad con los sindicatos en general. Pero si en

cambio con los sindicatos precisos que dirigen sus lugares de trabajo. A ellos va dirigida su crítica y su desapego expresados en su escasa participación.

### A manera de conclusión

En estas líneas hemos querido ofrecer una radiografía sobre el estado de las identidades colectivas de los trabajadores calificados del país, vistos a través de un grupo de obreros de industrias de punta.

Nos preguntamos si sus relaciones de poder vis a vis las gerencias y sus identidades colectivas están en crisis. Crisis de orientaciones respecto a sus sindicatos. Crisis de identidad respecto a los valores obreros vis a vis los valores de las gerencias; crisis de convicciones respecto al valor de participar y actuar en la vida laboral.

Encontramos que estos obreros conservan espacios de poder más o menos amplios en diferentes situaciones de trabajo, pero que sus identidades colectivas se desenvuelven menguada y limitadamente. Empero, no parecen ser las acciones de los programas organizativos de las empresas y las filosofías gerenciales de involucramiento obrero las que las han disminuido. Los obreros tienen buenas dosis de satisfacción en sus centros de trabajo, así como buenas dosis de compromiso con sus empresas. Pero sus compromisos sindicales siguen paralelismos frente a esos eventos. Éstos, más bien, aparecen mediados por patrones de participación en redes sociales y políticas muy pobres. Y estos a su vez se cruzan por una tradicionalidad en donde son las confianzas en las instituciones las que parecen guiar sus decisiones de ejercicio o retracción de voz.

Es un hecho que la historia y los resultados de los sistemas de relaciones industriales del país constituyen un eslabón adicional para entender estas asociaciones y disociaciones entre participación y confianza sindical que hemos localizado.

Los sistemas políticos y de relaciones industriales del país provienen de una herencia de regímenes hegemónicos e integrativos, cuyas capacidades de control y estabilización apenas si fueron rotas en la última década. El Partido Revolucionario Institucional (PRI) aferró el poder con base en aquel control hegemónico, un pluralismo inexistente o limitado y la integración-cooptación del movimiento obrero, complementada con la exclusión y represión de cualquier tipo de movimientos disidentes.

El sistema de relaciones industriales (SRI) reforzó el control mediante una gama de mecanismos laborales altamente intervenidos, regulados y maniobrados desde el Estado y su partido dominante. La cooptación y el desarrollo de liderazgos duales (líderes con presencia en las direcciones sindicales simultánea a la presencia en las direcciones del partido y de ahí hacia posiciones en el gobierno) fue una práctica común a lo largo de décadas. Las centrales obreras «oficiales» conformaron organizaciones verticales sin mecanismos democráticos de participación y elección.

En el marco de estas herencias políticas y laborales es más comprensible que el compromiso sindical sea bastante mediado: la confianza en los sindicatos

es baja en México en general, y las intencionalidades de participación en la vida sindical –hemos comprobado con estos obreros– son tan estrechas como los espacios de acción y decisión que históricamente les han concedido a los trabajadores unas dirigencias férreamente corporativizadas.

Por ello apenas si es obligado insistir que una más alta y extendida participación y una representatividad y capacidad de defensa mayor de los sindicatos son, sin duda, pasos necesarios en el camino de que estos obreros recuperen y refuercen sus capacidades de actuación laboral. Es una vía segura también para fortalecer sus decires –de suyo importantes– en las relaciones de poder que se libran en las diferentes situaciones de trabajo que acontecen en cada empresa.

## Bibliografía

- Almond, Gabriel y Sidney Verba (1963) *The Civic Culture*, Princeton, Princeton University Press.
- Alonso, Jorge, Jorge Carrillo y Óscar Contreras (2002) «Aprendizaje tecnológico en las maquiladoras del norte de México», *Frontera Norte*, vol. 14, núm. 27, Tijuana, Baja California, México.
- Arteaga García, Arnulfo (2003) *Integración productiva y relaciones laborales: en la industria automotriz en México*, México, UAM-I/Plaza y Valdés.
- (2005) «Work and Citizenship in Mexico in the Era of Globalization», *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 60, núm. 4, Québec.
- Babson, Steve (1995) *Lean Work. Empowerment and Exploitation in the Global Auto Industry*, Detroit, Wayne State University Press.
- Bensusan, Graciela y Landy Sánchez (2006) «Despostas Sindicais frente a restructuracao automobilistica. Principais tendências e impactos no México, nos Estados Unidos e no Canadá», en Adalberto Cardoso y Alex Covarrubias, *A Industria Automobilistica nas Americas. A reconfiguracao estratégica e social dos atores produtivos*, Río de Janeiro, UFMG/Belo Horizonte IUPERJ.
- Berggren, Christian (1992) *Alternatives to Lean Production: Work Organization in the Swedish Auto Industry*, Ithaca, Nueva York, ILR Press.
- Blom, Raimo y Harry Melin (2003) «Information Society and the Transformation of Organizations in Finland», *Work and Occupations. An International Sociological Journal*, vol. 30, núm. 2, Thousands Oaks/Londres/Nueva Dheli, Sage Publications.
- Braverman, Harry (1974) *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Nueva York, Monthly Review Press.
- Braverman, Harry y Alfredo Hualde (1990) «Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad: análisis de las maquiladoras», en Bernardo González-Aréchiga y José Carlos Ramírez (coords.) *Subcontratación y empresas trasnacionales*, México, Colegio de la Frontera Norte/Fundación Friedrich Ebert.
- Cardoso, Adalberto y Alex Covarrubias (organizadores) (2006) *A Industria Automobilistica nas Americas. A reconfiguracao estratégica e social dos atores produtivos*, Río de Janeiro, UFMG/Belo Horizonte IUPERJ.
- Carrillo, Jorge (2004) «Principales estadísticas de la industria maquiladora: encuesta sobre aprendizaje tecnológico y escalamiento industrial», *Documentos de Divulgación*, vol. 2, Tijuana, México.
- Carrillo, Jorge y Alfredo Hualde (1990) «Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad: análisis de las maquiladoras», en Bernardo González-Aréchiga y José Carlos Ramírez (coords.) *Subcontratación y empresas trasnacionales*, México, Colegio de la Frontera Norte/Fundación Friedrich Ebert.

- Collier, Ruth y David Collier (1991) *Shaping the Political Arena. Critical Junctures, the Labor Movement, and Regimen Dynamics in Latin America*, Nueva Jersey, Princeton University Press.
- Cook, Maria L. (1995) *National Labor Strategies in Changing Environments: Perspectives from Mexico*, Miami, Center for Labor Research and Studies-Florida International University.
- Cook, Maria L., Kevin J. Middlebrook y Juan Molinar Horcasitas (1994) *The Politics of Economic Restructuring: State-Society Relations and Regime Change in Mexico*, La Jolla, California, Center for U. S. Mexican Studies, University of California.
- Covarrubias, V. Alex (1997) «Industrial Restructuring and Labor Attitudes. Flexible Convergence in the Auto Industry of Mexico and Brazil», *Estudios Sociales*, vol. VII, núm. 14, Hermosillo, Sonora, México.
- (2000) *Mercados de trabajo y subsistemas de empleo en México y Brasil: un modelo analítico y dos estudios de caso en la industria automotriz*, Hermosillo, Sonora, México, El Colegio de Sonora.
- De la Garza, Enrique (1993) *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, México, UAM/UNAM.
- (1996) «Relaciones de Trabajo en América Latina», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2, núm. 4, México.
- (coord.) (2006) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (Cuadernos, Temas de Innovación Social) México, UAM-I.
- Hackman, J. Richard y Greg R. Oldham (1980) *Work Redesign*. Reading, Massachusetts, Addison-Wesley.
- Halford, S. y P. Leonard (2001) *Gender, Power and Organizations*, Basingstoke, Palgrave.
- Henderson, Jeffrey (1994) «Electronics Industries and the Developing World: Uneven Contributions and Uncertain Prospects», en Leslie Sklair (ed.) *Capitalism and Development*, Londres/Nueva York, Routledge.
- Hyman, Richard (1996) «Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. Relaciones de trabajo en América Latina», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2, núm. 4, México.
- Juárez Núñez, Huberto, Arturo Lara Rivero, Carmen Bueno Castellanos (coords.) (2005) *El auto global: desarrollo, competencia y cooperación en la industria del automóvil*, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla/UAM-x/Universidad Iberoamericana/Ciudad de México/Conacyt.
- Juárez Núñez, Huberto y Steve Babson (1998) *Enfrentando el cambio. Obreros del automóvil y producción esbelta en América del Norte*, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla-Dirección General de Fomento Editorial/Wayne State University-Labor Studies Center.
- Jürgens, Ulrich (1997) «Rolling-back Cycle Times: The Renaissance of the Classic Assembly Line in Final Assembly», en Koichi Shimokawa, Ulrich Jürgens y Takahiro Fujimoto (eds.) *Transforming Automobile Assembly. Experience in Automation and Work Organization*, Nueva York, Springer-Verlag, pp. 73-225.
- Katz, Harry y Owen Darbishire (1998) «Convergencias e Divergencias nos Sistemas de Empleo», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 4, núm. 8, pp 5-28.
- Katz, Harry y Thomas Kochan (1992) *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*, Boston, Irwin/McGraw-Hill.
- Knack, Stephen y Philip Keefer (1997) «Does Social Capital Have an Economic Payoff? A cross-country investigation», *The Quarterly Journal of Economics* vol 112, núm. 4, Harvard.
- Kochan, Thomas A., Harry C. Katz y Robert B. MacKersie (1994) *The Transformation of American Industrial Relations*, Nueva York, ILR Press.
- Lazarsfel, Paul y R. Boodond (1985) *Metodología de las ciencias sociales I. Conceptos e índices*, Barcelona, Lala.

- Lazonic, William (1998) *Japanese Corporate Governance and the Strategy: Adapting to Financial Pressures for Change*, Annandale-on-Hudson, Nueva York, Jerome Levy Economics Institute of Board College.
- Lewchuck, W. y Robertson, D. (1997) «Production without Empowerment: Work Reorganization from the Perspective of Motor Vehicle Workers», *Capital and Class*, núm. 63, pp. 37-65.
- MacDuffie, John Paul y Frits K. Pil (1997) «Changes in Auto Industry Employment Practices: An International Overview», en Thomas A. Kochan, R. D. Lansbury y John Paul MacDuffie, *After Lean Production, Evolving Employment Practices in the World Auto Industry*, Nueva York, ILR Press.
- Morley, Michael, P. Gunnigle y David Collings (2006) *Global Industrial Relations*, Londres y Nueva York, Routledge.
- Mowday, R. T., R. M. Steers y L. W. Porter (1979) «The Measurement of Organizational Commitment», *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, EE. UU.
- Oberschall, Anthony (1994) «Rational choice in collective protests», *Rationality and Society*, vol. 6.
- Parker, Mike y Jane Slaughter (1988) *Union and the Team Concept*, Boston, South End Press.
- Putnam, Robert (1993) *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton, Princeton University Press.
- Ramírez, José Carlos (1999) «Cómo entender la integración de la industria maquiladora de exportación a la economía social», en Blanca Lara, Cristina Taddei y Jorge Taddei (comps.) *Globalización, industria e integración productiva en Sonora*, Hermosillo, Sonora, México, El Colegio de Sonora.
- Rodríguez Lagunas, Javier (2006) «Sociología del sindicalismo: la perspectiva mexicana», en Teresa Páramo (coord.) *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, México, UAM-IP/Plaza y Valdés.
- Sánchez, Sergio y Edgar Belmont (2006) «La nueva institucionalidad laboral y la acción colectiva», en Enrique de la Garza Toledo, *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, México, Anthropos/UAM.
- Smart, Barry (2000) «A Political Economy of New Times? Critical Reflections on the Network Society and the Ethos of Informational Capitalism», *European Journal of Social Theory*, núm. 3.
- Sverke, Magnus y Sarosh Kuruvilla (1995) «A New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test of an Integrated Theory», *Journal of Organizational Behavior*, vol. 16.
- Trist, Eric L. (1981) «The Sociotechnical Perspective. The evolution of Sociotechnical Systems as a conceptual Framework and as an Action Research Program», en Andrew Van de Van et al., *Perspectives on Organizational Design and Behavior*, Nueva York, John Wiley and Sons.
- Tuman, John y John T. Morris (1998) (eds.) *Transforming the Latin American Automobile Industry. Unions, workers, and the politics of restructuring*, Nueva York, M. E. Shape.
- Womack, P. James, Daniel T. Jones y Daniel Roos (1990) *The Machine that Changed the World. The Story of Lean Production*, Nueva York, The MIT International Motor Vehicle Program-Harper Perennial.
- Zapata, Francisco (1986) *El conflicto sindical en América Latina*, México, El Colegio de México.
- (2003) *¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?*, Notre Dame, The Helen Kellogg Institute for International Studies.
- Zweig, Ferdynand (1961) *The Worker in an Affluent Society: Family Life and Industry*, Londres, Heinemann.

### Páginas electrónicas

INEGI, Publicaciones y Numeralia, 2000-2006 ([www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)).