

La organización del trabajo en el marco de la globalización

María Cristina Useche

Docente. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa.
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. La Universidad del Zulia.

Beatriz Queipo Parra

Asistente de Investigación del Centro de Estudios de la Empresa.
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. La Universidad del Zulia.

Resumen

La globalización es un proceso que se ha venido desarrollando en los últimos años con la evolución del capitalismo, incrementando la capacidad de expansión e interrelación entre países, reduciendo las barreras comerciales que permiten ampliar el desarrollo tecnológico, de información y comunicación conllevando a cambios en las organizaciones. En este proceso, el sector empresarial ha tenido que utilizar estrategias de modernización y reorientar la organización del trabajo de acuerdo a las exigencias de la economía global.

Por lo que se consideró de relevancia y propósito de este trabajo analizar la organización del trabajo en el sector empresarial de América Latina, determinando la influencia de la globalización en las organizaciones, identificando las estrategias de modernización asumidas por éstas para adaptarse a los cambios generados en ese ámbito y analizar la flexibilización del trabajo y su influencia en la precariedad de las condiciones laborales.

Entre los resultados obtenidos se pudo destacar que las empresas están aplicando estrategias de modernización dirigidas a la desregulación del trabajo, afectando negativamente el valor del éste, así como las relaciones y condiciones laborales.

Palabras clave: Globalización, organización del trabajo, flexibilización, precariedad, relaciones laborales.

Labor Organization in the Framework of Globalization

Abstract

Globalization is a process that has been developing over the last years with the evolution of capitalism, increasing the expansion capacity and interrelations among countries, reducing commercial barriers that allow for the development of technology, information and communication, and which lead to organizational change. In this process, the managerial sector has had to utilize modernization strategies and to reorient the

organization of work according to the demands of the global economy.

The relevance and purpose of this work is to analyze the organization of the work in the managerial sector of Latin America, determining the influence of globalization in organizations, identifying modernization strategies assumed by them to adapt to changes generated in that environment, and to analyze the flexibilization of work and its influence in the precariousness of labor conditions.

Among the results it is obvious that companies are applying modernization strategies directed to the de-regulation of work, negatively affecting the value of labor, as well as labor relations and conditions.

Key words: Globalization, organization of the work, flexibilization, precariousness.

Recibido. 28-05-01. Aceptado: 31-10-01

1. Introducción

No se puede aseverar que la globalización es un fenómeno reciente, de acuerdo a Ferrer (1998) remonta su origen desde la Edad Media, "se trata de un proceso de largo plazo y muy antigua data, el cual no sólo se desenvuelve en la así llamada dimensión económica, sino también en otras" (Mato, 1995: 20) y ha evolucionado con el desarrollo del capitalismo generando mayor intercambio de bienes y servicios entre naciones, incrementando la capacidad de expansión e interrelación entre países, reduciendo las barreras comerciales que permite ampliar el desarrollo industrial, propagando la economía global, en la cual los actores sociales se desempeñan en el tiempo real, es decir, en una unidad de espacio mundial, tanto para el trabajo, la tecnología e información conllevando a cambios en el sector empresarial.

La globalización es la continuidad de la integración económica internacional en mercados más grandes, más complejos y más interrelacionados entre sí, es decir, es la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados, como: la libre competencia, funcionar en un mercado, el libre cambio, incremento de exportaciones de bienes y servicios, entre otros y tiene como objetivo primordial según Bassi (1999: 24) "el aumento de la competitividad mediante la integración y expansión de las actividades internacionales", por lo que las organizaciones que actúan en mercados protegidos con la apertura del comercio internacional han tenido que enfrentar a competidores nacionales e internacionales, impulsando la implementación de estrategias de modernización procurando expandir sus actividades, aprovechando las economías de escala para aumentar su competitividad global.

Para Dombüis y Frías (1993) las estrategias de modernización son un complejo proceso de carácter sistémico en donde los cambios técnicos, nuevas formas de organizar la producción y la política de personal confluyen y se integran, orientadas a mejorar la acción de las organizaciones en el mercado, produciendo cambios importantes en ó desenvolvimiento de los negocios internacionales, acelerados por el papel de la tecnología en el inundo de una manera trascendental; fortaleciendo los sistemas de cooperación con el objeto de incrementar la penetración de las empresas en el mercado, estimular nuevas formas de producción y el desarrollo de organizaciones flexibles para amoldarse al exigente contexto económico con una ruta sostenida hacia la modernidad con miras a la integración de mercados.

América Latina ha experimentado en los últimos años una fuerte recesión económica, "por factores estructurales y coyunturales que están en la base del subdesarrollo, como el atraso técnico, la baja productividad del trabajo, una tendencia de orientar la inversión hacia la especulación antes que a la innovación" (Weiss, 1993: 130), por lo que el sector empresarial se ha visto en la necesidad de reorientar los procesos organizacionales en la producción, en las relaciones de personal y en el uso de tecnología, para obtener una organización del trabajo con capacidad de adaptación y respuesta a los cambios de la economía global, lo que ha conllevado a analizar las nuevas formas organizativas del trabajo y su influencia en la flexibilización, y en la precariedad de las relaciones laborales.

Las transformaciones en la organización del trabajo implican desafíos para las empresas como incrementar la capacidad de readaptación de la gestión, conllevando a que las actividades productivas se subordinen de tal manera que los procesos se desarticulan, para lograr sistemas flexibles y ligeros que se adecúen a los imperativos globales. Sin embargo, el sector industrial no ha considerado las repercusiones sociales que estos cambios generan en las relaciones laborales, ocasionando tensiones, ya que aspectos de relevancia para ellos como la estabilidad y los beneficios socio-económicos se han visto mermados por las estrategias modernizadoras.

2. Estrategias de modernización en la organización del trabajo

El crecimiento de la población, la diversificación de los mercados, la incertidumbre causada por la demanda en cuanto a cantidad y calidad, el acelerado ritmo del cambio tecnológico, aunado a la crisis económica de América Latina, fueron las causas que obligaron a superar la rigidez del trabajo de las organizaciones, la cual ha estado basada en la integración vertical y en la gestión funcional jerárquica con una estricta división técnica y social del trabajo para darle paso a un proceso de producción flexible. Este

proceso se basa en la dirección "en la combinación de la producción de alto volumen que permita la economía de escala y sistemas de producción personalizada reprogramable, que captan las economías de diversificación" Castell (1999: 183), en la cual se introducen prácticas como el justo a tiempo para adquirir materia prima en el momento de ser requerida por la producción; disminuir los inventarios, costos de producción y operativos, entre otros.

Así mismo, las organizaciones utilizan técnicas como el control total de calidad, ya que por medio de herramientas estadística se pueden supervisar y controlar los procesos para disminuir lo más posible los defectos, y obtener productos con las características necesarias para cubrir los requerimientos, exigencias y maximizar las respuestas de los clientes en un entorno de cambio rápido como es el mercado global.

En los países desarrollados un elemento indispensable en la organización del trabajo, es la implementación de la tecnología de vanguardia en los procesos, mediante la utilización de maquinaria y equipo flexible. Sin embargo, en América Latina debido a las limitaciones económicas que ha tenido el sector empresarial para invertir en nuevas tecnologías por sus altos costos, las principales formas de racionalización en los últimos años se ha dado generalmente a través de cambios organizativos dirigidos hacia la producción continua, este tipo de producción no es más que la aceleración de los ritmos productivos, la descalificación de los trabajadores y la reestructuración de actividades y funciones y el uso intenso de mano de obra extranjera "con la finalidad de realizar variedad de operaciones sin incurrir en altos costos o emplear grandes cantidades de tiempo al pasar de una operación a otra" (Machuca et al, 1997), para producir diversidad de productos en grandes volúmenes de acuerdo a la calidad, rapidez y características de las demandas; mientras que para Montero et al (1999) la modernización o el cambio organizacional ha sido dirigidas mediante redes y encadenamientos productivos y el desarrollo de la subcontratación de mano de obra, es decir, contratar mayor volumen de personal en períodos de auge económico y reducir el personal cuando haya un período de recesión sin que el empresario tenga algún tipo de compromiso laboral con el trabajador.

Otro aspecto a considerar es el aplanamiento de la estructura, es decir, que las empresas sean lo más horizontal posible, estableciendo nuevas jerarquías entre el personal, desfragmentando y diversificando el trabajo masivo, en el cual los trabajadores laboren en equipo, utilizando técnicas estadísticas para controlar los procesos; así como, la implementación de círculos de calidad para extraer de los trabajadores los conocimientos, experiencias y fortalezas y debilidades técnicas y operativas para mejorar los procesos. De esta forma la empresa se ahorra recursos en contratar a especialistas,

debido que obtiene la información necesaria para el buen funcionamiento operativo por medio de los trabajadores.

En el constante trabajo de reducir lo más posible la estructura organizacional para hacerla menos burocrática, más adaptable y flexible a los cambios ocurridos en el entorno, las empresas latinoamericanas han tercerizado algunas funciones de la organización, es decir, han externalizado actividades para trasladarlas a otras empresas por medio de la subcontratación, con el objeto de "dinamizar cada elemento de su estructura interna-descentralizar sus unidades" (Castell, 1999:193) logrando así reducir una serie de gastos y costos, ya que la organización no requeriría de infraestructura para ubicar al personal; disminuirían también los costos en recurso humano porque se reducirían los gastos de prestaciones sociales, vacaciones, sueldos y salarios, entre otros y tampoco necesitarían de comprar maquinaria y equipo, ni darle el mantenimiento necesario porque sería la empresa subcontratada la que tendría que asumirlos, por lo que la subcontratación permite desvincularse del contrato colectivo establecido por la Ley del Trabajo, repercutiendo en una pérdida de fuerza sindical.

Así mismo, se tiende a estandarizar los procesos organizacionales para lograr "la uniformación y sistematización de los procedimientos que deben seguir los trabajadores en el desempeño de su labor" (Hellriegel y Slocum, 1998: 336), para poder adaptar esos procesos a la flexibilización y diversificación espacial de diferentes países, aprovechando aquellos como los subdesarrollados que tienen una mano de obra barata, impuestos y aranceles más bajos, en relación a los países desarrollados, para establecer empresas o trasladar parte de la organización, como por ejemplo, el proceso productivo, el ensamblaje de los productos, entre otros, funcionando con costos más bajos, permitiéndoles ofrecer un producto a un mejor precio en el mercado y poder competir con otras empresas del ramo, persiguiendo la expansión y conquista de los mercados mundiales en la economía globalizada.

En este proceso de modernización empresarial las organizaciones tienden a cambiar la concepción tayloriana de organización del trabajo, caracterizadas "por la rigidez de la cadena productiva, por la existencia de formas de dominación personalizadas, autoritarias y arbitrarias" (Weiss, 1993:132), hacia nuevos enfoques como el modelo japonés, el mejoramiento continuo, el justo a tiempo, en los cuales teóricamente, se otorga mayor participación al empleado mediante el trabajo en equipo, funcionando como un sistema integrado, variado e interactivo con la rotación e integración de tareas para controlar e incrementar la calidad y productividad del trabajo y de la empresa, donde la rotación del trabajador en diferentes áreas de la empresa permite obtener la figura de un trabajador

polivalente, reducir al máximo "la especialización de los obreros profesionales y calificados para transformarlos en trabajadores multifuncionales; con el objeto de acabar con el saber complejo del oficio de los obreros diestros, a fin de disminuir su poder sobre la producción y de incrementar la intensidad del trabajo" (Coriat, 1995: 41), extendiendo la responsabilidad del trabajador en cuanto al cálculo, planeación, programación y control de programas y procesos preestablecidos por la gerencia para que estos sean cumplidos, pero "limitándose a ejecutar lo ordenado, sin ninguna iniciativa ni participación" (Weiss, 1993: 130).

Sin embargo, para Wchle (1999) las estrategias modernizadoras tienden a recurrir a las viejas prácticas tayloristas, deteriorándose tanto las relaciones de trabajo como la calidad de la producción cuando se le exige al trabajador que sea polivalente, y acepte una ampliación de sus tareas y de las reglas de conducta informales, éticas o morales, de responsabilidad y vigilancia para permanecer en el sistema de producción y además que sea un personal con cultura de empresa.

Todas estas transformaciones han modificado las condiciones del juego económico, creándose por medio de la globalización nuevas presiones sobre la empresa y los trabajadores que tienden a seguir manteniendo lo que expresa Orlov (1981:54) sobre la explotación de la fuerza de trabajo, "... al capitalista no le interesa el ahorro de trabajo, sino el ahorro del trabajo remunerado y el trabajo materializado en los medios de producción", ya que, la razón primordial de las organizaciones es y será incrementar las ganancias en las mismas.

Para Sotelo (1999:84) "El surgimiento de nuevas relaciones sociales y productivas como la flexibilidad de los procesos de trabajo, los equipos y círculos de control de calidad, la polivalencia en las calificaciones obreras, el subcontratismo, la tercerización y la extensión de la "informalidad", estimularon hipótesis apresuradas para invalidar la categoría trabajo y, más específicamente, la relación económica, social y política del trabajo y el análisis de los fenómenos de transformación del mundo contemporáneo". Sin embargo, esto no implica que el trabajo esté desapareciendo, sino que se está modificando su estructura y su forma de ejecución de acuerdo a las estrategias de modernización antes mencionadas, "ya que mientras sigan vigentes las relaciones y el modo de producción capitalista, el antagonismo del capital con el trabajo no podrá ser superado, en todo caso, disminuirían las conquistas y protecciones obtenidas por los asalariados y el sindicato, por lo que en ese marco las relaciones sociales seguirían siendo injustas" (Raffaghelli, 2000:297). Por lo que los sindicatos deberían enfrentar el desafío de desarrollar nuevas estrategias reivindicativas, situadas más en el plano de la empresa que en el político, para dar

respuesta a los cambios experimentados por la fuerza laboral, así como a la construcción de un marco institucional en la esfera de las relaciones de trabajo.

Las estrategias de modernización que responden al mercado competitivo conllevan a convertir las relaciones laborales contractuales de carácter colectivo en individual, es decir, una relación directa empresa-trabajador; generando problemas en la adaptación de éstas, por ambivalentes tanto para los trabajadores como para los sindicatos; como lo afirma Ermida (1999) estas nuevas relaciones laborales extenderían la informalidad, la tercerización y las empresas tenderían a organizarse sobre la base de dos tipos de trabajadores bien diferenciados: un trabajador estable, protegido, con buena remuneración y calificaciones, y otro tipo de trabajador eventual en condiciones inestable, precaria, rotativa, subcontratada o informal, el cual se ha "expandido generando nuevas condiciones para una mayor fluidez en la movilidad de la fuerza laboral" (Balbi,1995: 112).

Entre los trabajadores estables y eventuales se tiende a romper las solidaridades tradicionales que pueden existir entre ellos, ya que los eventuales tiene una percepción negativa de los trabajadores estables, porque "considera que no tienen interés alguno en calificarse y que están acomodados en la estabilidad laboral, así mismo consideran que ganan más que ellos a pesar de trabajar con menor: tensidad, sintiéndose discriminados (Balbi, 1995:110); mientras que los trabajadores estables consideran que los eventuales son una amenaza para su estabilidad, ya que de acuerdo a Sotelo (1999) la creación de segmentos restringidos de trabajadores calificados, frente a una gran masa trabajadores eventuales, tiene como finalidad que en el futuro puedan ser reemplazados fácilmente por la abundancia de este tipo de trabajadores, países donde hay un gran número personas desocupadas u ocupadas pero con bajos salarios.

Sobre esta base se viene impulsando una ofensiva mediante la implantación de leyes que facilitan su realización, es decir, que obliga a los trabajadores a una contratación individual desregulada, tanto para la asignación de tareas como para el despido, principalmente con la eliminación de retroactividad de las prestaciones sociales y el aumento de la rotación capital, basadas en la implantación de salario a destajo, por jornadas previamente establecidas, por horas, entre otros; surgiendo un nuevo estrato de trabajo como el temporario.

3. La Flexibilización del Trababajo y sus Consecuencias

La flexibilización como estrato modernizadora en América Latina generado grandes cambios en la organización del trabajo, para que las presas pueda adaptarse a las

condiciones de competitividad y apertura comercial, centradas más que en la implementación de innovaciones tecnológicas, en la liberación de las relaciones de trabajo, debido a la incapacidad del sector empresarial de sostener trabajadores en condiciones estables.

Diversas son las opiniones sobre la flexibilidad, entre ellas se encuentra la posición de Dombois y Pries (1993: 19) para quienes ésta es entendida como "la flexibilización en los procesos de producción que normalmente implican una utilización de la mano de obra de una manera más flexible dentro del proceso de trabajo (y una recalificación)". Sin embargo, para Abramo (1999) el término de flexibilidad va más allá, ya que puede ser entendida como desregulación, es decir, como la eliminación de restricciones en la asignación del trabajo, para incrementar la eficiencia y competitividad de las empresas, reduciendo a la vez el costo del trabajo e incrementando la movilidad; en este marco el Estado debe disminuir su participación en las relaciones entre los empresarios y los trabajadores, así como promover la eliminación de las instituciones y regulaciones protectoras que están distorsionando la libre asignación de tareas. Lo anterior permite aseverar que la flexibilización es un proceso en el cual el trabajo debe ser adaptable a los cambios generados por la globalización, con el objeto de reducir todas aquellas limitaciones -como reglas, reglamentos, regulaciones- que entorpezcan a la empresa funcionar en el mercado internacional.

De acuerdo a Sotelo (1999), en América Latina la forma que prevalece en la flexibilización del trabajo es la que hace a la empresa más competitiva, incrementando la intensidad del trabajo, reduciendo los sueldos y salarios y la desregulación de las condiciones laborales, la cual se relaciona a la explotación de la fuerza laboral y a la pérdida de los puestos de trabajo. En estos cambios de las formas organizativas, a los trabajadores se les exige altos niveles de eficiencia, productividad y rentabilidad, basados de acuerdo a Sotelo (1999:105-109) en "la desreglamentación laboral y en la flexibilidad del trabajo, en los segmentos y áreas del proceso productivo en los cuales se han traducido en notables disminuciones de los costos de producción y en efectivos incrementos de los beneficios empresariales", pero transformándose las condiciones laborales, colocando al trabajador en una situación de explotación, desmejoramiento e inestabilidad.

Definitivamente, estas estrategias persiguen reducir los costos operativos y eliminar los compromisos laborales, "pasando de una relación salarial moderna de empleo estable a tiempo integral a una relación salarial con empleo precario a tiempo parcial y con fuerte tendencia a la pérdida de los derechos" Sotelo (1999:126), ya que en las negociaciones

sobre las condiciones del trabajo se excluye cada vez mas aspectos relacionados con la organización del trabajo, las formas de aumentar la calificación de los trabajadores y su productividad, la extensión de la capacitación, las condiciones del trabajo, entre otros.

"La flexibilización tiende a romper las buenas relaciones entre el trabajador y el patrón, ya que las condiciones laborales imponen una situación de incertidumbre, desasociación, individualización de intereses y objetivos que debilita el poder de negociación entre las partes, constituyéndose un trabajador fuertemente segmentado fundado en nuevas condiciones de organización del trabajo que socavan las posibilidades de constituir un proyecto de identidad común" (Wormald, 1999: 62).

La flexibilización ha desarrollado la precarización del trabajo, es decir, que ha hecho más endeble las condiciones de los trabajadores, para asegurarles niveles mínimos de sobrevivencia, afectando, tanto los derechos y las regulaciones que resguarden el trabajo.

Con la "precarización los trabajadores se ven obligados a realizar horas extras, aceptar horarios flexibles, para cumplir con las demandas patronales y obtener ingresos extras y a un aumento del ritmo de trabajo para poder cumplir metas de producción, quienes no logran cumplir con los objetivos de la empresa pueden recibir sanciones de carácter económico, implicando esto un mayor esfuerzo humano" (CLADEHLT, 1998:39-41). Sin embargo, la implantación de procesos flexibles en las organizaciones no debe conducir a desmejorar las condiciones de los trabajadores, ya que no es el trabajo precarizado y desprotegido el que favorece a las empresas; al contrario, Abramo (1999:21) sostiene que "una mano de obra estable, calificada, adecuadamente protegida e involucrada con los objetivos de la empresa puede ser fundamental para el éxito de estrategias de modernización que no estén basadas exclusivamente en la reducción de costo y puedan ser más sustentable a mediano plazo".

Sin embargo, en América Latina con la aplicación de estrategias modernizadoras, el trabajo precario es el que parece extenderse, mediante la contratación de los trabajadores de forma eventual o temporal y caracterizada por la pérdida de los derechos contractuales y jurídico - laborales, afectando las normativas protectoras como leyes, cláusulas y reglamentos internos del trabajo.

La precarización de las condiciones de trabajo se puede encontrar tanto en el sector formal como en el informal. En el sector formal se refleja en el incremento de contratos flexibles, (por tiempo determinado y temporales) y relaciones laborales a y través de contratos verbales o tácitos. En el informal se presenta en su mayoría por relaciones de trabajo flexibles, sobre todo en microempresas que evaden el pago de impuestos y cargas

sociales. En definitiva las nuevas condiciones de trabajo y las formas de contratación más precarias son sin duda una constante de esta década, consecuencia de la liberación de los mercados laborales, razón por la cual esta forma de asumir la modernización por parte de los empresarios, está siendo rechazada y confrontada por las organizaciones de los trabajadores.

Reflexiones Finales

El sector empresarial se encuentra inmerso en un mundo global muy agresivo y atropellante, en donde las transformaciones tecnológicas, la organización del trabajo y las relaciones de producción, utilizando formas de flexibilización que conllevan a la precarización del trabajo, produciendo una desmejora en las condiciones del trabajo de la fuerza laboral y por ende se afecta a la sociedad en general.

La tensión social que genera la transformación de la fuerza laboral y su paradoja es muy fuerte, aunque no se exprese como conflicto abierto, el deterioro de la calidad de vida proviene de parte importante del desfase que se ha producido entre las nuevas realidades del trabajo, y las instituciones que las regulan y recompensan. Se está viviendo una verdadera dislocación de las formas conocidas de organización del trabajo y de la empresa, ya que el fin de un sistema de producción y la emergencia del surgimiento de otro, producen una tensión que repercute en el comportamiento social de los trabajadores, sobre todo cuando se toma conciencia que este sistema lo está empobreciendo velozmente mediante la flexibilidad de los sueldos, la reducción de los beneficios socioeconómicos y la eliminación de puestos de trabajo es decir, desmejorando de las condiciones laborales.

La flexibilidad como estrategia de modernización garantiza al sector empresarial su participación en la economía global, basado en la fuerza del mercado impuestas por la competencia internacional. Sin embargo, la consecuencia que ha generado los cambios organizativos del trabajo, ha sido la precarización del trabajador, reflejándose en los contratos, en la reducción de sueldos, salarios y prestaciones, pérdida de los beneficios logrados por los trabajadores; incremento del movimiento de personal mediante la subcontratación eventual o parcial y la polivalencia, ya que un empleado polivalente es más fácil de sustitución por otro empleado polivalente.

Así mismo, los despidos definitivos, la recontractación de los trabajadores en condiciones desmejoradas, el incremento en la intensidad del trabajo, la persistencia de sueldos mínimos bajos y la flexibilización de las relaciones laborales, son los componentes esenciales de las políticas neoliberales de esta época en América Latina que ha conllevado

a la precarización, generando consecuencias negativas para los trabajadores como inestabilidad en el empleo y en los ingresos, ausencia de seguridad social, irrelevancia e irrespeto de muchos derechos adquiridos; razón por la cual sde considera que los trabajadores deben concentrar sus máximos esfuerzos en defensa de valores esenciales, para que el trabajo logre recuperar su dimensión dignificante, de servicio y aporte solidario al bien común.

Ante tanta inestabilidad e inseguridad laboral, y a pesar de que existen muchas normas que protegen a los trabajadores en el caso de la subcontratación, empleo temporal, su aplicación es muy limitada, por lo que se considera necesario que el Estado asuma una posición al respecto, para vincular los objetivos de flexibilidad que demandan las nuevas condiciones de competitividad con la protección que los trabajadores requieren, ya que estos aspectos conforman una encrucijada en torno al futuro del mundo laboral y sus nuevos perfiles de desarrollo económico y social.

Bibliografía

1. ABRAMO, Lais. "La Necesidad de Nuevas Formas de Regulación". En: Trabajo y Empresa: entre dos Siglos. Montero, Cecilia; Alburquerque, Mario y Ensignia, Jaime (editores). Venezuela. Editores Nueva Sociedad, 1999.
2. BALBI, Carmen. "Sindicalismo y Flexibilización del Mercado de Trabajo en el Perú". En: Revista Debates 19 en Sociología. Editorial Fondo. Perú, 1995.
3. BASSI, Eduardo. Globalización de los Negocios. México. Editorial Limusa, 1999.
4. CASTELL, Manuel. La Era de la Información. Volumen I. La Sociedad Red. España. Siglo Veintiuno Editores, S.A. Primera Edición, 1999.
5. CLADEHLT. Comisión Latinoamericana por los Derechos y Libertades de los Trabajadores y los Pueblos. Primera Edición, 1998.
6. CORIAT, Benjamín. Pensar al Revéz. Trabajo y organización en la Empresa Japonesa. México. Siglo Veintiuno Editores, 1995.
7. DOMBOIS, Rainer y PRIES, Ludger. Modernización Empresarial en América Latina y Europa. Venezuela. Editorial Nueva Sociedad, 1993.
8. ERMIDA, Oscar. "Globalización y Relaciones Laborales". En: Revista Venezolana de Gerencia. Universidad del Zulia. Año 4, No. 9, 1999.

9. FERRER, Aldo. Historia de la Globalización. Argentina. Fondo de Cultura Económica. Primera Edición, 1998.
10. HELLRIEGEL y SLOCUM. Administración. Editorial Tompson. México, 1998,
11. MACHUCA, José. Dirección de Operaciones. España. Editorial Mc Graw Hill, 1997.
12. MATO, Daniel. Críticas de la Modernidad, Globalización y Construcción de Identidades. Venezuela. Universidad Central de Venezuela, 1995.
13. MONTERO, Cecilia. "Recolocando el Trabajo en el Debate". Montero, Cecilia; Alburquerque, Mario y Ensignia, Jaime (editores). En: Trabajo y Empresa: Entre Dos Siglos. Venezuela. Editores Nueva Sociedad, 1999.
14. ORLOV, P. Los fundamentos de la Economía del Trabajador en la U.R.S.S. (Manual). Rusia. Editorial Progreso, 1981.
15. RAFFAGHELLI, Luis. "Políticas de Empleo en el Mundo Globalizado". En: Revista Gaceta Laboral.Vol. 6. No. 3, Ediciones Astro Data, S.A., 2000.
16. SOTELO, Adrián. Globalización y Precariedad del Trabajo en México. Ediciones El Caballito. México. Primera Edición, 1999.
17. WEISS, Anita. "Modernización Organizativa y Relaciones Industriales". Colombia en Modernización Empresarial: Tendencias en América Latina y Europa. Venezuela. Editorial Nueva Sociedad, 1993.