

DE LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN A LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES*

Gerardo Tunal Santiago

Profesor de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma del Estado de México y de la UAM-I.

Introducción

Las contribuciones a la Teoría de la Organización son muy vastas. En el presente trabajo se trata de rescatar aquéllas que, a un juicio muy particular y con base en otros autores, contribuyeron al desarrollo de los llamados Estudios Organizacionales y plantearon nuevas unidades de análisis para estudiar los fenómenos organizacionales como unidad de observación. Se reconoce que la selección de enfoques y autores presentados obedece un criterio basado en la sociología del trabajo, en tanto que actualmente el análisis de los aspectos productivos en las organizaciones son insuficientes para el estudio de las organizaciones, y se hace necesario vincular dichos aspectos con variables que tienen que ver con lo cultural, las experiencias simbólicas y las subjetividades, puesto que ayudan a explicar con mayor precisión los fenómenos organizacionales.

Resultaría una tarea ociosa conjeturar que en el ámbito de la investigación en ciencias sociales son aún escasas las investigaciones sobre la organización del trabajo que incorporen la cuestión de los

aspectos simbólicos, la cultura y la subjetividad de los trabajadores, pues hay suficiente evidencia empírica que valide tal hipótesis y que no requiera ningún otro tipo de supuestos. Desafortunadamente, durante mucho tiempo los Estudios Organizacionales no tomaron en cuenta los constructos culturales surgidos dentro de las organizaciones, cediendo este campo a otras disciplinas como la sociología de las organizaciones, la psicología del trabajo y la antropología laboral. No obstante, ha habido algunos intentos serios desde las disciplinas administrativas para abordar tal problemática, pero estos acercamientos han tenido básicamente un carácter multidisciplinario e interdisciplinario.¹

En sus primeras etapas, el desarrollo de una disciplina –como sostiene Eysenck– es prácticamente fortuito. Por lo regular, los analistas se limitan a recabar hechos con base en presentimientos vagos, descubrimientos accidentales afortunados de constantes no previstas y generalizaciones inductivas. Cuando se ha recabado suficiente información en ese sentido, surge la posibilidad de plantear hipótesis de relativamente corto alcance y, entonces, el

énfasis cambia hacia la comprobación; en caso de no verificarse las hipótesis, por lo menos dentro de determinados parámetros, es poco probable que sean consideradas o que despierten el interés de los científicos.

Si pasamos satisfactoriamente esta etapa, entramos en el terreno de la formulación de teorías y es cuando la refutación se convierte en el aspecto más importante de nuestra labor experimental. Al establecer una teoría sobre bases firmes, ésta se convierte en una ley científica y el paradigma se consolida; sólo una revolución científica, desatada por la acumulación de hallazgos anómalos o el surgimiento de una teoría alternativa, podrá echarla por tierra.

Entonces, lo que constituye un enfoque científico dependerá del grado de desarrollo de un determinado campo. Es posible que las exigencias demasiado rigurosas en las primeras etapas impidan el desarrollo adecuado de una disciplina, de la misma forma en que los requerimientos demasiado indulgentes en fases posteriores del desarrollo evitarán que la disciplina madure y ocupe el lugar que le corresponde (Eysenck, 1981:2), como es el caso de la administración.²

¿Teorizar o reteorizar la organización?

Como consecuencia de la revolución industrial, las organizaciones experimentaron un gran crecimiento en número y magnitud, lo que se tradujo en nuevos problemas a los que hubieron que hacer frente. Ante este nuevo panorama, Taylor propuso un modelo llamado *administración científica*, que intentó elevar la productividad en las empresas a través de la especialización del trabajo, sustentada en la separación entre ejecución y concepción del trabajo, así como en el establecimiento de estudios de tiempos y movimientos, y la reconciliación de los intereses patronales y los de los trabajadores, entre los más destacables.

Sin duda alguna, después de Taylor se ha escrito mucho sobre las organizaciones, pero hay que reconocer que muy pocos textos y autores han impactado en la consolidación de marcos teóricos que permitan a la administración transitar hacia la constitución de un saber científico como el que concibe Eysenck. Uno de los presupuestos más importantes de la ciencia es, precisamente, el imperativo cons-

tante de repensar y validar marcos teóricos sólidos en términos de nuevos contextos, de tal manera que para las ciencias nunca se ha escrito suficientemente. La evolución de los enunciados secuenciales resueltos bajo el dinamismo propio del conocimiento científico es lo que hace que un saber sea científico. Desafortunadamente, dentro de la metodología administrativa se sigue pensando que sobre las organizaciones ya se ha escrito bastante, y es precisamente por ese razonamiento que la administración no deja de ser una metodología.

Habrà quien diga que la administración tiene escuelas o corrientes de pensamiento, e incluso se citará algunos ejemplos, como pueden ser la administración científica, la escuela de las relaciones humanas, las teorías de la burocracia no weberianas, la escuela del comportamiento y la teoría de la contingencia. El asunto es que las unidades de análisis de los saberes científicos (y no únicamente en las disciplinas sociales) impactan no sólo a la ciencia que le dio origen, sino que permean los marcos teóricos de las ciencias cuyo objeto de estudio es similar –en este caso los actores sociales– provocando reestructuraciones epistémicas y, algunas veces, revoluciones científicas. La situación de las disciplinas administrativas es que, aún hoy en día, no han participado en el proceso descrito líneas arriba y no lo han hecho –reitero– porque se cree que ya se ha escrito suficiente, como si la realidad fuera estática y las reflexiones sobre ésta corrieran la misma suerte. El mundo se sigue moviendo y nunca podrá ser interpretado de la misma manera; de ahí que no sea fortuita la actual tendencia en la investigación científica construida a partir de estudios de coyuntura y de análisis más flexibles, en detrimento de las racionalidades universales (Reed, 1992), muy propias, por cierto, de la administración.

En un nivel más adelantado a los que afirman que ya se ha escrito suficiente sobre las organizaciones se encuentran los que sostienen que se ha reflexionado demasiado sobre dichas unidades de observación, pero que esperan alguna nueva reflexión que aporte algo a los saberes propios de la administración; olvidan, sin embargo, que no se puede reteorizar sobre lo no teorizado. De origen, la administración es pragmática y casual, y circunstancialmente se fue encontrado con la teoría en su intento de hacer más rentables las empresas llegando así a niveles muy avanzados a través de la innovación

tecnológica, pero muy pocas veces la investigación realizada dentro de estas disciplinas ha tenido como objetivo final la consolidación de marcos teóricos científicos, cuestión que tiene tanta tradición en las ciencias blandas que ni siquiera se menciona. Es un hecho que la investigación científica deberá tener un impacto a nivel de los enunciados secuenciales resueltos, propios de cada ciencia.

La tarea misma de hacer un estado del arte como el que aquí se presenta, entendido como un estatus teórico y una reflexión genérica de lo que se ha escrito sobre una unidad de observación en específico, es *per se* una aportación al conocimiento científico. Hacer un estudio de la cuestión dentro de las disciplinas administrativas aún tendrá mucho más valor, y lo tendrá porque se tiene que trabajar sobre reflexiones muy dispersas y casos aislados que den pista para reflexionar sobre la construcción de un marco teórico que valide la administración como un saber científico. Muy poco se ha teorizado en la administración y por eso teorizar o re teorizar lo poco teorizado tendrá un valor sumamente importante para que dicha disciplina deje de ser sólo una metodología y se incorpore al campo de los saberes científicos, tarea en la que se pretende participar a través de la reflexión que se hace en el presente artículo.

Los principales problemas de la Teoría de la Organización

El estudio del desarrollo de la Teoría de la Organización es una empresa que llega a presentarse muy compleja y esto porque, en primer lugar, algunos de los estudiosos de esta disciplina han antepuesto sus intereses particulares al percibir selectivamente la realidad social y reconocer fragmentos excluidos de ésta que obedecen cierta subjetividad, y porque el campo observable, para los pensadores o investigadores en una cultura dada, se encuentra en íntima relación con la naturaleza de la sociedad global, el estatus del grupo intelectual que tiene a su cargo la investigación social y la situación histórica concreta en que se produce el hecho (Remmling, 1990:47). En segundo lugar, lo anterior se debe a que resulta complicado analizar las organizaciones sin tomar en cuenta la elaboración de los significados sociales

que acompaña a las personas en situaciones específicas, particularmente en las organizaciones (Perrow, 1984:295).

Perrow sostiene que el estudio de la Teoría de la Organización no ha tenido muchos avances debido a que las personas interesadas en esta área del conocimiento tienen intenciones de estudio distintas. Esa diversidad de intereses surge de la gran variedad de organizaciones que existen en la realidad social y porque los investigadores, en su lucha por anteponer paradigmas, han descuidado su objeto de estudio. En términos generales, Perrow (1984:307) reconoce que el estado de la teoría y de la investigación organizacional está ciertamente fragmentado y desorganizado, y que dicha fragmentación pudiera tener su origen en el hecho de que las organizaciones son dinámicas y por tanto difíciles de aprehender.

Por su parte, Ibarra (1991:7) afirma que el estudio de las organizaciones está en una etapa de formación en que distintas disciplinas se disputan, sin mucho éxito, algunas parcelas de su complejo terreno indivisible. Al igual que Perrow, reconoce que el carácter heterogéneo de las organizaciones requiere de modelos particulares y de propuestas conceptuales que ayuden a entender el funcionamiento de organizaciones concretas. Considera que el estudio de las organizaciones se ha visto deficiente precisamente por el traslado mecánico de modelos y sistemas a organizaciones que se ubican en un espacio y tiempo determinados.

Scott (1987:8), a su vez, sostiene que es imposible determinar con precisión el momento en que aparecen las organizaciones como uno de los campos de estudio de la sociología, ya que ese tema ha sido analizado de forma multidisciplinaria. En la misma tónica que Ibarra y Perrow, reconoce que el estudio de las organizaciones se ha dado a un nivel muy abstracto, olvidando así las particularidades inherentes a éstas, las diferencias entre organizaciones, los intereses y los niveles de análisis, así como las referencias empíricas.

Generalmente, cuando los teóricos e investigadores hablan de la Teoría de la Organización pasan por alto las organizaciones no industriales y otro tipo de organizaciones que no tienen fines lucrativos, y es precisamente aquí donde varias disciplinas han tratado de establecer su objeto de estudio. De la misma forma que Perrow, Scott afirma que el estudio de las organizaciones ha estado sesgado por la diferencia

de intereses de sus analistas. *Grosso modo*, para dicho autor el estudio de la Teoría de la Organización debe hacerse desde un modelo teórico que contemple no sólo la organización, sino también el medio que la rodea, la tecnología, la estructura social, los participantes y las metas.

Pfeffer (1987:28), por otra parte, asegura que si las investigaciones sobre las organizaciones se han dado en diferentes niveles de análisis, también deben tomar en cuenta contextos diferentes. Asimismo, estima que el estudio de las organizaciones se presenta vasto y por tanto heterogéneo, y que existe una falta de sensibilidad respecto a la unidad de observación en la investigación organizacional, debido a que ese lugar se ha dado al individuo y no a la organización *per se*.

Ibarra y Montaña (1987:31) advierten que ciertos estudios sobre las organizaciones carecen de toda cientificidad por el hecho de reducirse a instrumentos al servicio del capital monopolista. Son pocos los análisis –sostienen– que en verdad han tratado de desmitificar el supuesto de que vivimos en una sociedad organizada y totalmente racional. Su propuesta descansa en la idea de que las organizaciones son un fenómeno social complejo e histórico y, por lo tanto, deben iniciarse estudios que se comprometan con el trabajo y no con el capital.

Aktouf (1992:407), por su lado, propone que las organizaciones incluyan una concepción radical-humanista y neomarxista en la tradición funcionalista, que tenga que ver con la dignidad e integridad del hombre. Se debe replantear el nivel de análisis de la Teoría de la Organización de tal manera que sea vista como un conglomerado no aislado sino inserto en el ámbito social, y que la disciplina se renueve mediante un planteamiento y una revaloración del ser humano.

Una vez pasada revista a estos seis enfoques, se puede observar que el avance no ha sido mucho, pues la mayoría de los modelos que analizan las organizaciones –al menos los que aquí se estudian– son descriptivos y heurísticos; se asemejan más a hipótesis sobre los procesos del comportamiento organizacional porque tratan de aislar las variables críticas en el proceso y describen la forma en que se relacionan entre sí de manera causal (Furnham, 2001:26).

Aunque algunos estudiosos de las organizaciones reconocen su complejidad, no han podido construir

un campo teórico que se constituya en un paradigma sólido capaz de organizar dicha complejidad, de tal suerte que –como dice Perrow– nos encontramos en un arrenal organizativo o en una lucha entre paradigmas que ha olvidado que el estudio de las organizaciones requiere si bien no de un modelo unívoco, sí de propuestas metodológicas y conceptuales que partan del reconocimiento de que las organizaciones son un fenómeno social y, por lo tanto, en su determinación interviene una gran cantidad de variables, como se podrá observar a lo largo del presente trabajo.

Nuevas formas de organización, nuevas formas de análisis organizacional

Hacia la década de 1960 surgen nuevas formas de organización que suelen relacionarse con la post-modernidad y, particularmente, con una cultura económica que toma su máxima expresión en Japón, Corea del Sur, Formosa, Hong Kong y Singapur. Clegg (1992:110) observa que dicha cultura tiene sus cimientos en el familismo y la obediencia, derivados de un *dinamismo confuciano* que se caracteriza por una mentalidad dinámica orientada hacia el futuro y una mentalidad estática orientada hacia la tradición. El éxito comercial de los llamados Tigres de Oriente, basado en el modelo japonés, se debió en gran parte al sentido de vergüenza, a la frugalidad y a la perseverancia, aunque hay que reconocer que tal éxito no sólo debe atribuirse a valores que encajan en un modelo cultural único.

Montaña, por su parte, analiza el debate actual relativo a la modernidad organizacional y trata de resaltar el concepto de racionalidad local. Sostiene que el éxito japonés se debió, en gran parte, a su estrategia de flexibilidad y participación a través de los círculos de calidad, el *just in time*, el programa Cero Inventarios, el empleo de por vida, el salario basado en la antigüedad y el sindicato de empresa. En términos generales, el desarrollo en Japón se ha dado, a partir de la década de 1960, por el tránsito de la cantidad a la calidad, lo cual produjo un capitalismo nacionalista, paternalista y antiindividualista. La calidad –afirma Montaña– dejó de ser una entidad técnica e individual y pasó a formar parte del ámbito cultural. La cultura corporativa japonesa sustituye la noción de objetivos por el de misión y se sustenta

como la versión más acabada de la postmodernidad organizacional (Montaño, 1993:17-19).³

Asimismo, Montaño asevera que existen actualmente tres tipos de modernidad: 1) una modernidad occidental, que intenta actualizarse a partir de la recuperación de algunos aspectos parciales de la postmodernidad, posibilitada a partir de la mundialización imperfecta del sistema de producción japonés; 2) una postmodernidad oriental que, sin quererlo, se ha constituido en un gran espejo que espanta a los modernos narcisos occidentales, poco conscientes de los estragos que genera dicho espejo, y 3) una modernidad que transita entre la premodernidad y postmodernidad, que se desvanece rápidamente ante el peso de la primera y que, cuando empieza a esbozarse, corre presurosa tras la fachada de la segunda.

Por otro lado, Montaño asegura que la actual conformación de bloques económicos, aunada a la redefinición geoestratégica de diversas regiones del mundo a partir del tránsito de los Tigres de Oriente hacia una tríada excluyente (Estados Unidos, Japón y Alemania), ha introducido un ambiente de incertidumbre muy alto en los países de América Latina. Evidentemente, la creciente importancia de los mercados internacionales ha acelerado los procesos de modernización organizacional.

Drucker (1994:47), por su parte, menciona que el conocimiento se ha aplicado históricamente de tres maneras: 1) a las herramientas de los procesos y de los productos (revolución industrial); 2) al trabajo (revolución productiva), y 3) al conocimiento mismo (revolución administrativa). Es, precisamente, gracias a esta última que el capitalismo pudo invertir el orden de importancia de factores socialmente significativos dando prioridad a los trabajadores no manuales y al conocimiento como el único recurso significativo, de tal manera que los factores de la producción –tierra, trabajo y capital– pasaron a un segundo plano. Ahora, el conocimiento sirve para la obtención de resultados económicos y sociales, es decir, se utiliza para administrar.

De acuerdo con Drucker (1994:56), actualmente nos hallamos en una sociedad de organizaciones, entendidas como grupos humanos compuestos de especialistas que trabajan juntos en una tarea común y cuya función es hacer productivos los conocimientos. En la medida en que ahora las organizaciones están en constante cambio y descentralización, su

cultura tiende a trascender la comunidad (Drucker, 1994:69). El teórico asegura que nos hallamos ante una sociedad de empleados no supervisados, dueños de los medios de producción –es decir, de su conocimiento– y, en consecuencia, la mano de obra dejó de ser un activo.⁴ En términos generales, podemos decir que la propuesta de Drucker sugiere que nos encontramos ante un capitalismo sin capitalistas y sin capital.⁵

Grosso modo, Drucker asevera que la organización se diseña adrede y no se funda ni en la naturaleza psicológica del hombre ni en la necesidad biológica, y sin embargo, siendo una creación humana, está destinada a perdurar, quizá no infinitamente pero sí durante un periodo considerable. Una organización siempre es especializada; se define por su tarea y es eficiente únicamente si se concentra en una sola labor. En todos los países desarrollados podemos hablar de una sociedad de organizaciones, o sea que la mayoría de las tareas sociales, si no es que todas, se realizan dentro de una organización. Políticamente, para Drucker, la tarea no concluida de la sociedad capitalista y el futuro papel de la sociedad postcapitalista, será la desaparición del trabajo como factor de la producción y la redefinición del papel y la función del capital tradicional.

Por otro lado, Heyderbrand (1989:323) considera que las nuevas formas de organización emergen y son resultado de la transición del capitalismo industrial al capitalismo postindustrial. Hace énfasis en la flexibilidad de la postburocracia y la organización tecnocrática. Al igual que Clegg, reconoce la existencia de una cultura corporativa que observa las organizaciones de trabajo desde el punto de vista de un sistema de variables estructuradas (tamaño de la fuerza de trabajo, objeto de trabajo, métodos de trabajo, división del trabajo, control del trabajo, y propuesta y control). La delineación anterior de variables sugiere la factibilidad de diagnosticar la emergencia de nuevas formas organizativas.

Para Heyderbrand, las nuevas formas de organización corresponden a organizaciones orgánicas pequeñas, que son subunidades de organizaciones más grandes, donde la producción se integra por computadoras y se dirige por especialistas, profesionistas y expertos que trabajan en una estructura orgánica descentralizada de grupos de proyecto. Estas nuevas formas orgánicas también son postburocráticas en cuanto a que se alejan de la racionalidad

formal, de una jerarquía fija y de una división de trabajo, de una especificación de procedimientos formales en las relaciones de trabajo, aparte del *software*, y de normas rígidas de deferencia e interacción formal. Se trata del cambio del capitalismo industrial al postindustrial, éste último conectado por un sector extenso de servicios y, en particular, por un extenso sector de capital social de gastos generales de fabricación.

Grosso modo, Heydebrand establece la emergencia de formas postburocráticas a partir de la organización del trabajo enfatizando, con ello, un análisis antropocéntrico o sociocéntrico en contraposición a una visión más tecnocéntrica basada en estructura de la organización. De acuerdo con el teórico, las características de las estructuras postindustriales emergentes relativas a la organización del trabajo son las siguientes: 1) tamaño de la fuerza de trabajo, relativamente pequeño; 2) objeto del trabajo orientado a la prestación de servicios, no a la producción de mercancías; 3) medios de producción de naturaleza postindustrial determinada por la cibernética, el control numérico y la robotización; 4) división del trabajo, un trabajo polivalente, participativo y de formas anárquicas; 5) control del trabajo, descentralizado, y 6) propiedad y control, retorno a pequeñas empresas con la identificación de clanes familiares y neopatrimoniales como entidades descentralizadas y con una cultura incorporada.

De la Teoría de la Organización a los Estudios Organizacionales

Para entender el tránsito de la Teoría de la Organización a los llamados Estudios Organizacionales se hace necesario aclarar que la primera –existe un consenso casi generalizado al respecto– se refiere a los estudios sobre los espacios de acción colectiva de cualquier tipo, tamaño y características, siempre y cuando puedan ser vistos como organizaciones, aunque Arellano (2000:748) prefiere hablar de teorías de la organización en plural, por sus alcances medios y la inexistencia de explicaciones generales sobre los fenómenos organizacionales.

Al igual que la teoría en cuestión, los Estudios Organizacionales analizan la parte instrumentalista de las organizaciones pero incorporan variables y elementos que habían cedido a otras disciplinas,

como la parte cultural y la estructura de la personalidad de los trabajadores, los contextos político-económicos y tecnológicos (el impacto de los procesos de reestructuración productiva, la informatización de las sociedades, etcétera), el papel de los sindicatos dentro de la organización, el uso de metodologías cualitativas, entre otros.⁶ La ventaja que ofrecen los Estudios Organizacionales radica en el trabajo multidisciplinario para el análisis de las organizaciones.

Podemos observar que existen nuevas formas de organización, pero también que han surgido nuevas maneras para su análisis, de tal manera que la Teoría de la Organización deberá replantear sus instrumentos analíticos si no quiere ser rebasada por las nuevas realidades que experimentan las organizaciones. A nivel de análisis, y no del objetivo central de una organización, ya no sólo se trata de ver cómo las organizaciones pueden ser más rentables, ni seguir considerando al trabajador únicamente como un objeto de la misma organización, sino de pasar de una visión instrumentalista a una perspectiva más crítica, que reconozca que las organizaciones son un fenómeno y que el trabajador es sujeto y no objeto de éstas.

Se puede afirmar que las nuevas formas de organización introducen factores que constituyen un reto para los diversos enfoques organizacionales. Sin duda alguna, estas variaciones repercuten directamente en cuestiones conceptuales, teórico-metodológicas y estratégicas ante las transformaciones generadas por factores tales como la globalización económica, incremento de las sociedades postcapitalistas, la acelerada revolución tecnológica y factores multiculturales, entre muchos otros. Las nuevas formas de organización están conduciendo a cambios profundos en el funcionamiento del capitalismo industrial y las actuales teorías de las organizaciones tienen que asumir sus desafíos plenamente.

Existen, evidentemente, otras nuevas formas de organización, por ejemplo las derivadas del sector informal, del trabajo a tiempo parcial, del trabajo desde casa, del que se lleva a cabo en las microempresas, etcétera. Lo que hay que entender es que se trata de organizaciones de trabajo diversificadas y fragmentadas que coexisten unas con otras modificando sustancialmente las organizaciones laborales tradicionales, con lo cual, al haber nuevas y distintas formas de organización del trabajo, se tendrá que

transformar los análisis organizacionales partiendo de la evidencia de que el mundo organizacional es dinámico, histórico y más complejo de lo que normalmente se quiere pensar.

Es precisamente por lo anterior que se hace necesario un tránsito de las racionalidades universales propuestas por la Teoría de la Organización en sus distintas versiones (Análisis Organizacional, Teoría Organizacional, Teoría Administrativa, etcétera) hacia nuevas formas de análisis que incorporen la parte cultural, la personalidad, las coyunturas, lo contingente, el rol de los sindicatos, lo subjetivamente racional *versus* lo objetivamente racional, los imaginarios colectivos, las variables cualitativas, la identidad, lo fragmentario, lo histórico, las historias de vida, las relaciones no formales, la cuestión ecológica y la desorganización dentro de la organización.

Desde las propuestas de Taylor hasta la Escuela de las Relaciones Humanas, no se tomó en cuenta que las organizaciones son la racionalización de ciertas relaciones sociales orientadas hacia un fin, es decir, que se trata de un fenómeno social en el cual intervienen identidades, subjetividades, historias de vida, personalidad, proyectos de vida, estados de ánimo, elementos culturales, etcétera. Desde una perspectiva muy particular, tal vez sean sólo los teóricos que han introducido el psicoanálisis (Peters y Waterman 1984, Aubert y De Gaulejac, 1993) y la variable cultural los que han considerado las organizaciones como un fenómeno social con todo y las complejidades que subyacen a éste, y con su resolución.

Lammers (1990:199) afirma que la mayoría de los análisis sociológicos sobre la organización de los grupos en la actualidad tiende hacia una visión unitaria que capta la organización como un sistema socio-cultural y pluralista, en tanto que es un conglomerado de partes o una combinación de éstas. El teórico plantea que efectivamente existen variaciones en las líneas de análisis y que tienen que ver con las características locales y nacionales emanadas del sitio en donde se efectúa el estudio. Sostiene que el análisis actual de las organizaciones es más crítico, pluriforme y desinstitucionalizado, características éstas de los llamados Estudios Organizacionales.

Hay también un acuerdo latente concerniente a destacar las dimensiones como constructoras de tipologías. Estas dimensiones (tradicional vs. moderna, jerárquica vs. democrática y mecánica vs. orgánica) también pueden ser reconocidas en los estudios en-

focados a los procesos históricos (burocratización, oligarquización y flexibilización), al igual que las variables subyacentes que constituyen diferenciaciones adicionales en la cuestión de las dimensiones.

Las variaciones nacionales de las formas de pensamiento sociológico y de investigación existen pero sus diferencias consisten mayormente en los tipos de estudio, los estilos de trabajo, las orientaciones básicas, etcétera. Las variaciones intranacionales exceden las variaciones internacionales. Cada vez más escritores en el campo, implícita o explícitamente, denuncian lo clásico, los mecanismos burocráticos y al mismo tiempo se abocan a los aspectos más humanos y menos autocráticos de los tipos de organización. Hay estudiosos de la sociología del trabajo o de la sociología industrial que tienden a tomar cada vez más una postura crítica o radical en contra del tipo del régimen organizacional subordinado al capitalismo monopolista, ahora global.

Aparece una tendencia general hacia la desinstitucionalización de la sociología organizacional reconocida como una especialización semiautónoma. Lammers asume que esto es un estado saludable para el desarrollo y el perfeccionamiento de la vida organizada, aunque reconoce que en muchos estudios el análisis sociológico se inclina más hacia la aplicación de la teoría general de la organización. Sin embargo, un gran número de sociólogos de la organización practica su profesión de manera similar a la de sus colegas no especializados, que carecen de áreas temáticas y navegan en la sociología general.

Por otra parte, Reed nos muestra tres aproximaciones para el entendimiento de los cambios en las organizaciones, en una tentativa de mostrar que cada una tiene algo que contribuir al respecto. Se trata de la perspectiva ecológica, la institucional y la interpretativa. Las perspectivas ecológica e institucional favorecen el modelo sistémico y la interpretativa favorece el modelo de asociación. El análisis ecológico tiende a enfatizar la competitividad más que la cooperación interdependiente pero, como institucionalización forma el significado de la acción colectiva en la población y en la comunidad de la organización, el mutualismo tiene un estatus central empírico mayor. Las perspectivas ecológica e interpretativa tienen acordado mayormente una primacía teórica en la indeterminación de los resultados de la organización.

Asimismo, Reed (1992:1) asevera que desde finales de la década de 1960, los Estudios organizacionales

han comenzado a ser mucho más pluralistas y a despreciar la teoría ortodoxa, y esto debido a la existencia de nuevas formas organizacionales, las cuales plantean nuevas problemáticas que requieren análisis más laxos. Tales investigaciones ahora deben distinguir que las organizaciones actuales se erigen en la diversidad, pluralidad, incertidumbre y fragmentación. Reed sugiere que el análisis organizacional también explique el tránsito de las organizaciones de lo moderno a lo postmoderno, del consenso ortodoxo a la diversidad pluralista, de la estructura burocrática al sistema sustentado en redes y, en general, de la organización a la desorganización.

Para Clegg, el nuevo análisis organizacional se centra principalmente en una visión ecológica, una institucionalista y otra sustentada en el poder. La primera parte de un referente biológico, en el cual la organización es vista como un nicho ecológico donde cohabitan hombres que compiten entre sí. La segunda parte del reconocimiento de que el orden organizacional está establecido y que la organización es reproducida por los trabajadores como una construcción realmente institucionalizada y, además, que en distintos contextos sociales hay diferentes marcos institucionales para economizar la acción que generan diversos modos de racionalidad, más que un solo marco que evidencia la eficiencia económica (Clegg; 1990:104).⁷ Finalmente, la tercera perspectiva plantea que el uso del poder tiende a convertirse en una propiedad constitutiva, que tiene que ver con una estrategia sustentada en lo contingente. A modo de guisa, lo que plantea Clegg es que hay muchas direcciones y campos de fuerza compitiendo en los Estudios Organizacionales y en el centro de gravedad está la ciencia empírica que se finca en los datos cuantitativos.

Grosso modo se puede decir que las nuevas líneas de análisis que hacen referencia a la organización son menos instrumentalistas y más críticas. Estos nuevos análisis se constituyen en los Estudios Organizacionales, los cuales enfatizan que la organización es un fenómeno social. Se reconoce que las unidades de observación de los Estudios Organizacionales comienzan a tener componentes vinculados con lo cualitativo, en tanto que durante mucho tiempo una gran cantidad de enfoques favorece las variables sustentadas en la inducción sobre aquéllas que parten de la recolección de datos para evaluar modelos, hipótesis y teorías preconcebidas.

El análisis organizacional a través de lo cualitativo implica el desarrollo de conceptos, intelecciones y comprensiones que parten de las pautas de los datos generando así una visión holística, interdisciplinaria y multidisciplinaria, en tanto que el reconocimiento de nuevas variables lleva implícito nuevos métodos de análisis que no han sido utilizados en el análisis organizacional y convocan a la participación de disciplinas que tienen gran tradición en el manejo de las variables no incorporadas durante mucho tiempo al análisis organizacional.

Conclusiones

Dadas las cualidades cibernéticas de algunas de sus expresiones teóricas más recientes y de la capacidad que han demostrado para comprender los procesos específicos de autoorganización de la sociedad, la naturaleza y el hombre, la Teoría de la Organización transita hacia su constitución esencial como teoría de lo organizado. Desde principios del siglo pasado, la importancia del estudio organizacional es patente; va creciendo paulatinamente hasta llegar a ocupar un lugar reconocido en el ámbito de las ciencias sociales. Se desarrolla una Teoría de la Organización que pretende dar cuenta de los problemas que las organizaciones enfrentan tanto en el ámbito de su estructura como de su funcionamiento.

Se ha escrito mucho desde la obra de Taylor sobre las organizaciones, y se ha construido un lenguaje que nos habla de la llegada y el desarrollo de tan importante agrupación social para la felicidad. Se construyó un mito que se fue consolidando con los años. El mito organizacional tendría que acudir a las fantasías del idealismo para explicar dicha realidad a través de conceptos abstractos, apriorísticos, con poca relación con la misma; ver en la organización un ser superior y divino que gobierna de manera natural y racional nuestras vidas. Sin embargo, el panorama empieza a aclarar. En los últimos años de la década de 1990 se llevaron a cabo importantes esfuerzos para lograr un conocimiento científico de las organizaciones capitalistas. Tales esfuerzos intentan desmitificar el mito organizacional, al considerarlo como fenómeno social complejo e histórico, y empiezan a ganar un espacio importante en el ámbito de la ciencia social. Asimismo, cada día somos más

quienes desechamos la hipótesis de un mundo desburocratizado, y optamos por teorizar sobre la evidencia empírica de un proceso de reburocratización inherente al modo de acumulación global.

En América Latina estamos más preocupados por lo grandes problemas económicos, sociales y políticos, y hemos sido incapaces de reconocer, en estos grandes problemas de la región, las dimensiones organizacionales que los caracterizan reforzando así la tendencia al traslado mecánico de modelos organizativos del mundo industrializado. Eso ha generado importantes distorsiones, pues queremos ver en tales propuestas la expresión de una realidad que no se le corresponde.

Los recientes cambios económicos y políticos, y la emergencia de los graves problemas ecológicos y sociales en diversas partes del planeta no hacen sino demostrar que, en adelante, la discusión de la organización adquirirá carácter estratégico para la sociedad y el Estado, en tanto que las organizaciones dependerán del curso que tomen dichos cambios. En América Latina carecemos de propuestas conceptuales que nos permitan comprender la realidad organizacional de nuestros países y caemos fácilmente en la trampa de querer evaluarla a partir de premisas teóricas que fueron concebidas en y para realidades organizacionales muy distintas a la nuestra. Por lo anterior, se puede decir que requerimos de análisis serenos y críticos de las propuestas organizativas generadas en los países industrializados y trabajar en modelos que, fundamentados en el reconocimiento de tales diferencias, enfrenten la problemática organizacional de nuestras sociedades.

La Teoría de la Organización pasa al menos por tres situaciones fundamentales. En primer lugar, el análisis organizacional posee poca tradición disciplinaria y se ha visto envuelto, desde su surgimiento, por las redes del pragmatismo empresarial. Una segunda consideración apunta a la desilusión del enfoque administrativo y al acercamiento al pensamiento crítico propio de disciplinas con mayor tradición, como la economía y la sociología. El tercer elemento que explica la importancia marginal de la Teoría de la Organización, lo encontramos en el escaso interés que desde diversas disciplinas sociales se le ha prestado. De aquí que sea necesario clarificar la relevancia del estudio de las organizaciones como una forma específica de conocimiento de la sociedad.

Con respecto al estudio de las organizaciones encontramos posiciones extremas que van desde la visión de los etnometodólogos a la de los estructuralistas. Para los primeros, el interés se centra en cómo manejan las personas la definición de realidad, pero el tratamiento se realiza a un nivel microscópico y, generalmente, deja inconforme al que está fuera de dicha disciplina. Por otra parte, los estructuralistas sostienen que sólo se puede confiar en el comportamiento, tal como el cambio continuo de empleados o, un tanto contradictoriamente, que las reglas formales son sustitutos adecuados para el comportamiento y tan confiables como las actitudes que provienen de un cuestionario. Las inquietudes de los etnometodólogos para los estructuralistas son triviales; conocer elaboraciones intersubjetivas no les prueba nada.

Nos encontramos, además, con otra serie de posiciones que busca dar explicación de las organizaciones; entre éstas se encuentran algunas cumbres bastante bien definidas por ciertas "teorías de interés": una es la idea de élite; otra es la idea pluralista; otra más considera el poder como entidad esencial de las negociaciones de toda la gente, y la última es la que ve las organizaciones como sistemas naturales. Se puede observar que dichas teorías tienen que ver con aspectos de poder en la vida real. Las "teorías de interés" que estudian el poder de la organización van en el sentido de que sus proponentes se fijan una idea acerca de lo que el poder debe parecer y la encuentran; cada una define términos comunes (la influencia, la autoridad, los recursos, la discreción, etcétera).

Existe también la propuesta de establecer dos dimensiones heurísticamente útiles para caracterizar las diversas teorías de las organizaciones. La primera dimensión es la perspectiva sobre la acción que se toma, con tres posiciones visibles en las diversas teorías: 1) la acción como algo racional o al menos limitadamente racional, deliberada y dirigida hacia el logro de metas; 2) la acción restringida externamente o determinada por el medio, y 3) la acción que surge de los procesos sociales y en ellos. La segunda es el nivel de análisis en que se examina la actividad, donde se hace una distinción entre las teorías que manejan la organización principalmente como una unidad y las que se ocupan de unidades sociales más pequeñas dentro de la organización, como los individuos, las coaliciones y las subunidades.

A modo de guisa, podemos concluir que el estado de la teoría y la investigación organizacional están ciertamente fragmentados y desorganizados. Hubieron que pasar varias décadas de Teoría Organizacional antes de llegar al pleno reconocimiento de que no existe un grupo de variables único para analizar las organizaciones y que, por lo tanto, se requiere de métodos cualitativos utilizados por otras disciplinas con mayor experiencia en el análisis de tales variables. Evidentemente, se hace necesario avanzar y consolidar los esfuerzos a través de la creación de un paradigma capaz de explicar, penetrando su esencia, la realidad social, lo cual implica sustentar una visión comprometida ya no con el capital sino con el trabajo; una visión que parta del reconocimiento de la naturaleza histórica de los fenómenos sociales y de la consideración de la realidad en tanto totalidad en constante transformación, como síntesis de múltiples determinaciones. Todas estas tareas constituyen el campo de observación de los Estudios Organizacionales.

Notas

* Mención Honorífica en el I Premio Metropolitano de Economía y Administración.

¹ Véase: Smircich, 1983; Allaire y Firsirotu, 1992; Czarniawska-Joerges, 1992; Alvesson y Berg, 1992; Morgan, 1990; Tannembaum, 1980; Koontz y Wehrich, 1998; Ortega, 1995; Drucker, 1994; Heydebrand, 1989; Peters y Waterman, 1984, y Aubert y De Gaulejac, 1993.

² Se menciona la administración porque es una de las disciplinas que más se ha ocupado de la cuestión organizacional, aunque en general se habla de las escuelas o corrientes (algunas pragmáticas, otras de pensamiento), que han incorporado las organizaciones como objeto de estudio.

³ Para Clegg, un factor que resultó crucial para el *milagro japonés* –que sirvió de modelo para muchas organizaciones– fue la puesta en marcha de programas de capacitación que fungieran como procesos de socialización entre los trabajadores de la empresa; de ahí que, en la actualidad, los obreros suelen comprometerse más con su organización que con sus ocupaciones. Clegg reconoce en las organizaciones japonesas ciertos rasgos distintivos que se pueden considerar en términos de siete imperativos de la organización: 1) misión, metas, estrategias y funciones principales; 2) arreglo de las alineaciones funcionales; 3) mecanismos de coordinación y control; 4) constitución de las relaciones entre la responsabilidad y el puesto; 5) institucionalización de la planeación y de la comunicación; 6) la relación de las remuneraciones con el desempeño, y 7) el logro de una jefatura efectiva.

Otros autores como Koontz y Wehrich aseveran que el éxito de Japón también puede relacionarse con la meticulosa atención puesta en cada fase del proceso de producción y a la confianza que el individuo debe de tener en su grupo, la cual puede traducirse en *amor a la compañía*. Los cambios e ideas nuevas deben de proceder fundamentalmente de abajo y someterse a la consideración de los gerentes con la finalidad de tomar una decisión consensuada. En términos generales, el éxito japonés se debió en gran parte a: 1) la existencia de un mercado de trabajo en el seno de la empresa, que economiza costos salariales y facilita el monitoreo y control de los trabajadores, para obligarlos a desempeñar mejor sus tareas; 2) su propuesta del control total de calidad y justo a tiempo; 3) el incuestionable y fuerte control de las gerencias con la fuerza de trabajo; 4) la presencia de una estructura salarial acotada dentro de estrechas bandas de variabilidad; 5) la existencia de los llamados sindicatos de casa; 6) la privatización de muchos de los gastos sociales; 7) la flexibilización de los procesos de trabajo y de la contratación colectiva; 8) la producción en pequeños lotes; 9) la diversificación de los productos; 10) el funcionamiento de los círculos de calidad; 11) el empleo de por vida; 12) la tendencia a la desaparición de trabajadores intermedios; 13) el control de “dirección por vista”; 14) el privilegio de los valores culturales japoneses sobre los valores del mundo occidental; 15) la lealtad absoluta de los obreros hacia su empresa; 16) el paternalismo industrial; 17) la presencia de trabajadores polivalentes; 18) el despotismo consensuado en las reglas al interior de las empresas; 19) el salario por antigüedad; 20) el involucramiento de la empresa con la vida de los trabajadores; 21) la participación estimulada, y 22) un capitalismo en redes –entre los más sobresalientes.

⁴ De acuerdo con Drucker, dentro de los cambios experimentados en la economía mundial a partir de los primeros años de la década de 1980, la producción industrial se ha “descoplado” del empleo; específicamente, se trata de un alejamiento de la producción manufacturera con respecto al empleo en la industria.

⁵ Al respecto véase P. F. Drucker (1986), “El cambio en la economía mundial”, en *Foreign Affairs*, vol. 6, núm. 4, primavera, California, Council of Foreign Relation.

⁶ En cuanto a los estudios que incluyen variables culturales puede verse: Smircich (1983); Allaire y Firsirotu (1992); Czarniawska-Joerges (1992); Alvesson y Berg (1992) y, Morgan (1990). Con respecto a la utilización de la estructura de la personalidad de los trabajadores como variable se sugiere ver a Simon (1978). Para los estudios que analizan el contexto político-económico dentro de las organizaciones se recomienda revisar: Chandler (1962); Child (1972); Hall (1992) y, Fernández (1991). Para el papel de los sindicatos como variable de los nuevos estudios organizacionales véase: Carrillo (1996); De la Garza (2002); Medina (1995); Pries (1991); Smith (1989); Clegg (1992); Ortega (1995); Montaña (1993); Drucker (1994); Tunal (2002) y, Heydebrand (1989). Para ampliar el tema de la utilización de metodologías cualitativas revisar: Allaire, Y. y M. Firsirotu (1993); Bizberg (1989); Courpasson (1994); De Paula (1993); Dubar (1991); Dubet (1989); Etkin y Schvarstein

(1995); Guadarrama, et al. (1998); Hualde (1995); Margel (1995); Trice (1993); Valenzuela, et al. (1992) y, Pérez y Tunal (2003).

- ⁷ Clegg sostiene que el tema de la "jaula de hierro" de Weber debe ser repensado de varias formas. Primero, es claro que no existe tan sólo una "jaula de hierro" de la burocracia. Numerosas formas de organización se han desarrollado en la senda de burocracia con divisiones subsecuentes. Segundo, las evidencias parecen sugerir que estas variables de las formas de organización son, en menor grado, el resultado de la adaptación inexorable de la ecología de la población. El incremento de esta dimensión, de los productos de mercado y de la estructura tecnológica es culturalmente definido por un criterio que considera esta disposición favorable para la estructuración de la organización, así como para la habilidad de ciertos actores a constituirse en formas que se reproducen estratégicamente. La forma de la "jaula de hierro" es algo más que una excelente pieza de oportunismo político, que puede ser de otra manera. Entre los observadores hay algunos que buscan realzar en el capital cultural sus puntos de vista preferentes sobre lo que es o no es el análisis organizacional.

Fuentes bibliográficas

- Allaire, Y. y M. Firsirotu (1992), "Teorías sobre la cultura organizacional", en Abravanel et al., *Cultura organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*, Colombia, Fondo Editorial Legis.
- Alvesson, M. y P.O. Berg (1992), *Corporate culture and organizational symbolism*, Nueva York, Walter de Gruyter.
- Arellano, D. (2000), "Teoría de la organización", en L. Baca et al., *Léxico de la política*, México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- Aubert, N. y V. de Gaulejac (1993), *El coste de la excelencia*, Barcelona, Paidós.
- Chandler, A. (1962), *Strategy and structure*, Cambridge, MIT Press.
- Clegg, S. R. (1990), *Modern organizations: organization studies in the post-modern world*, Londres, Sage.
- Czarniawska-Joerges, B. (1992), *Exploring complex organizations. A cultural perspective*, California, Sage Publications.
- Drucker, P. F. (1994), *La sociedad postcapitalista*, California, Harper Collins.
- Dubar, C. (1991), *La socialization: construction des identités sociales et professionnelles*, París, Armand Colin.
- Etkin, J. y Schvarstein (1995), *Identidad de las organizaciones: invariancia y cambio*, Buenos Aires, Piados.
- Eysenck, H. (ed.), (1981), *A model for personality*, Berlin, Springer-Verlag.
- Fernández, M. (1991), "Objeto, mediciones y conceptos en la Teoría de la Organización: el Programa Aston", en Ibarra, E. y L. Montaña (coords.), *El orden organizacional: poder, estrategia y contradicción*, México, Universidad Autónoma Metropolitana / Hispánicas.
- Furnham, A. (2001), *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*, México, Oxford University Press.
- Garza, E. de la (2002), *La democracia de los telefonistas*, México, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Guadarrama, R. et al. (1998), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*, México, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Hall, R. H. (1992), *Organizaciones, estructuras y procesos*, México, Prentice Hall.
- Ibarra, E. (1991) "Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la teoría de la organización", en Ibarra, E. y L. Montaña (coord.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa / Miguel Ángel Porrúa.
- Ibarra, E. y L. Montaña (1987), *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*, México, Trillas.
- Koontz H. y W. Wehrich (1998), *Administración, una perspectiva global*, México, McGraw-Hill.
- Margel, G. (1995), "Calificación laboral e identidad: un mismo rostro de la cultura de la cooperación", en XX *Memorias del Congreso Latinoamericano de Sociología*, octubre, México.
- Morgan, G. (1990), *Imágenes de la organización*, Madrid, Ra-Ma.
- Perrow, Ch. (1984), "La historia del zoológico o la vida en el arenal organizativo", en Salaman, G. y K. Thompson (comp.), *Control e ideología en las organizaciones*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Peters, T. J. Y R. H. Waterman Jr. (1984), *En busca de la excelencia*, México, Lasser Press.
- Pfeffer, J. (1987), *Organizaciones y teoría de la organización*, Buenos Aires, El Ateneo.
- Reed, M. (1992), "Introduction", en Reed, M. y M. Hughes (eds.), *Rethinking organization. New directions in organization theory and analysis*, Londres, Sage Publications.
- Remmling, G. (1990), "La realidad social según la teoría de occidente", en *Tiempo, realidad social y conocimiento*, México, Siglo XXI.
- Scott, W. R. (1987), *Organizations: rational and open systems*, Nueva Jersey, Prentice Hall Englewood Cliffs.
- Simon, H. (1978), *El comportamiento administrativo*, Madrid, Aguilar.
- Taylor, F. W. (1981), *Principios de la administración científica*, México, Herrero Hermanos.
- Tannembaum, A. S. (1980), *Psicología de la organización laboral*, México, Consultora Empresarial Centroamericana, S.A.
- Trice, H. (1993), *Occupational Subcultures in the Workplace*, Nueva York, ILR Press.
- Valenzuela, J. M. et al. (1992), *Decadencia y auge de las identidades: cultura nacional, identidad cultural y modernización*, Sonora, México, Colegio de la Frontera Norte.

Publicaciones periódicas

- Aktouf, O. (1992), "Management and theories of organizations in the 1990s: Toward a critical radical humanism?", en *Academy of Management Review*, EUA, vol. 17, núm. 3.

- Bizberg, I. (1989), "Individuo, identidad y sujeto", en *Estudios Sociológicos*, México, El Colegio de México, vol. VII, núm. 21.
- Carrillo, J. (1996), "Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina", en *Lecturas de Educación y Trabajo*, México, Organización Internacional del Trabajo, núm. 3.
- Child, J. (1972), "Organizational structure, environment and performance: The role of strategic choice", en *Sociology*, EUA, vol. 6, núm. 1.
- Clegg, S. R. (1992), "¿De las culturas antiguas a la fatuidad postmoderna?", en *Gestión y Política Pública*, Escocia, vol. 1, núm. 1, julio-diciembre.
- Courpasson, D. (1994), "Marché concret et identité professionnelle locale: la construction de l'identité par le Rapport au Marché", en *Revue Francaise de Sociologie*, París, Centre National de la Recherche Scientifique, abril-junio.
- Drucker, P. F. (1986), "El cambio en la economía mundial", en *Foreign Affairs*, California, EUA, Council of Foreign Relation, vol. 6, núm. 4, primavera.
- Dubet, F. (1989), "De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto", en *Estudios Sociológicos*, México, El Colegio de México, vol. 111, núm. 21.
- Heydebrand, W. (1989), "New organizational forms", en *Work and Occupations*, California, EUA, vol. 6, núm. 3, agosto.
- Lammers, C. J. (1990), "Sociology of organizations around the globe. Similarities and differences between american, british, french, german and dutch brand", en *Organization Studies*, Leiden, vol. 11, núm. 2.
- Medina, I. (1995), "Teléfonos de México: modernización, privatización y nuevas relaciones laborales" en *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, Universidad de Guadalajara, México, vol. 1, mayo-agosto.
- Montaño, L. (1993), "La modernidad organizacional. Una aproximación al estudio de las realidades locales", en varios, *Estrategias organizacionales*, México, UAM-I, Serie Investigación, núm. 11.
- Ortega, M. (1995), "Calidad total, excelencia y fatiga en Japón", en *Relaciones*, México, UAM-X, núm. 11.
- Paula, M. de (1993), "Innovación tecnológica y subjetividad obrera", en *Sociología del Trabajo*, España, Siglo XXI, núm. 19.
- Pérez, G. y G. Tunal (2003), "Estrategias de flexibilidad productiva y cambio tecnológico en Teléfonos de México", en *Economía, Sociedad y Territorio*, México, El Colegio Mexiquense, vol. IV, núm. 14, julio-diciembre.
- Pries, L. (1991), "El cambio industrial en las sociedades modernas como sociedades de riesgo", en *Sociología del Trabajo*, Barcelona, núm. 12.
- Smith, Ch. (1989), "Especialización flexible, automatización y producción en serie", en *Sociología del Trabajo*, Barcelona, Nueva Época, núm. 7.
- Smircich, L. (1983), "Concepts of culture and organizational analysis", en *Administrative Science Quarterly*, Nueva York, vol. 28, núm. 3.
- Tunal, G. (2002), "La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México", en *Economía y Territorio*, México, El Colegio Mexiquense, vol. 111, núm. 11, enero-junio.

Otras fuentes

- Hualde, A. (1995), "Ingenieros en la frontera norte de México: trayectorias laborales e identidades profesionales", ponencia presentada en el Coloquio "Tendencias y manifestaciones de la nueva cultura del trabajo", organizado por la revista *El Cotidiano*, UAM-A y la Fundación Friedrich Ebert, septiembre, México.