



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

## **Balance de los estudios de cultura empresarial en México**

Marcela Hernández Romo\*

Los años 80 para México fue el inicio de una serie de grandes cambios que abarcaron diferentes ámbitos, cambio del modelo económico, del papel del Estado, el inicio de la reestructuración productiva y con esto la redefinición del papel del empresario en la vida económica. En síntesis, en lo económico implicó entrar a una economía de mercado abierto y con esto se inició el proceso de reestructuración productiva sobre todo en las grandes empresas y del mercado de trabajo. Ahora se tenía que ser más competitivo a nivel mundial. Esto obligaba al empresario, si quería modernizarse y ser competitivo, a tomar decisiones que implicaban conjugar la implementación de nuevas tecnologías, nuevas formas de organizar el trabajo, asociaciones entre empresas, reestructuraciones gerenciales y administrativas, En otras palabras, los empresarios y las empresas de mayor tamaño estaban involucrados en cambios que contemplaban nuevos procesos productivos, nuevas tecnologías, nuevos modelos organizacionales y nuevas practicas de trabajo que incluían a los diferentes sujetos que se interactúa al interno de la empresa (gerencias, mandos medios, trabajadores) y sus relaciones hacia el exterior (proveedores, clientes, Estado, etc). Esto implicaba tanto para el empresario como para la empresa reestructuración, y con esto procesos de decisión diversos que trastocaban por un lado el “orden” o “estabilidad” dada por lo ya conocido, lo controlado, es decir se estaba ante la incertidumbre que provoca lo nuevo y en proceso de (des) estructuración. Al mismo tiempo, como lo señala De la Garza (2004) en el terreno de las grandes concepciones se debatían y entraban en crisis las corrientes dominantes al interno de las disciplinas sociales: en la economía la crisis del keynesianismo, en la sociología del estructural-funcionalismo, en la psicología del conductismo, el estructuralismo en la antropología, en la administración el taylorismo-fordismo; en el plano de las grandes teorías la crisis se daba en la epistemología y metodología del neopositivismo y del marxismo y con esto la entrada del postmodernismo

---

\* Profesora –Investigadora de la Maestría y Doctorado en Estudios Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana.



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

y más recientemente el resurgimiento de las teorías de hermenéutica que conllevan su propia concepción acerca de la realidad y el conocimiento (énfasis en la comprensión del sentido) (De la Garza, 2004). Es decir, por un lado nos encontramos con transformaciones que impactan los procesos industriales, empresariales económicos, políticos y culturales (flexibilidad, mercados de trabajo, nuevas calificaciones y competencias laborales, impacto de nuevas tecnologías, la organización del trabajo, asociación entre capitales, nuevas relaciones de poder y actores dotados de cultura) y, por otro lado el derrumbe de grandes concepciones que repercutían en la manera de ver el mundo y de entenderlo. Esta simultaneidad de eventos permean a la academia y nuevas problemáticas son analizadas desde nuevos enfoques por los investigadores. Es en este momento que se puede hablar de un renovado interés en la academia y los no académicos por retomar a la cultura como elemento que permita para unos analizar y explicar, para otros adaptar o manipular situaciones y acciones concretas en su beneficio. La importancia dada a la cultura, su definición como dimensión analítica y/o su “utilidad” estará en relación con la definición del objeto de estudio o el problema por resolver y con la posición teórica-metodológica que sostenga el investigador.

En este trabajo nos fijamos tres objetivos, en primer lugar ofrecer una descripción general de las principales tradiciones de investigación sobre estudios culturales que abordan a la empresa y al empresario en México. La cobertura será necesariamente selectiva en términos de obras a analizar y se enfocará en primera instancia a las diferentes corrientes que abordan el mundo empresarial desde la cultura. Se expondrá el núcleo de los argumentos teóricos y metodológicos desde los cuales se realizan esas investigaciones. El segundo objetivo es discutir los estudios empíricos derivados de las tradiciones discutidas anteriormente, no en todos los casos estos estudios tendrán un referente con lo que acontece en el ámbito internacional, sino que en ocasiones responderán a enfoques y problemáticas específicas de México, el análisis será comparativo y se destacarán los puntos de convergencia y conflicto (desacuerdo) que estén presentes en los estudios. El tercer objetivo es más de orden propositivo, espero mostrar que hay otras perspectivas que pueden



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

enriquecer este campo de estudio desde el mundo del sujeto, en relación con la cultura y la empresa.

### **1. El debate actual sobre el estudio del empresario y la concepción de la cultura**

En el plano internacional el debate teórico sobre el estudio del empresario y la cultura se desarrolla entre los que parten de que el empresario es un actor racional lo que supone que sus decisiones se hacen en razón de la utilidad y la búsqueda de la máxima ganancia con respeto de sus costos, lo que implica la calculabilidad de las soluciones para escoger la óptima. Desde esta posición la cultura no tendría influencia en las acciones de los individuos, más concretamente en los procesos económicos, salvo en las teorías ampliadas de elección racional que tratan a la cultura como un recurso más al lado del dinero. Por otro lado, tenemos los que consideran que las acciones las determinan las estructuras, de esta manera la cultura aparece como una estructura junto a otras; la cultura es vista como sistema de normas y valores que son interiorizados por los actores, asumiendo a la cultura como estructura relativamente independiente de los actores, que se impone sobre ellos. Además, tenemos las posiciones que dan el peso a la “voluntad de los líderes” de las compañías, siendo estos los que cambian las estructuras, por encima de cualquier factor, la cultura es parte del contexto en el actúa el empresario, pero este no están culturalmente determinado sino que su carácter extraordinario le permite innovar a la vez que aprovechar las ventajas de ese contexto. Finalmente, tenemos las posiciones que consideran que la cultura y la subjetividad influyen en la acción de los empresarios, la cultura sería una acumulación de códigos que a través de un proceso permite dar significado. Se trata de la comprensión del significado subjetivo de la conducta humana enmarcada en determinadas estructuras pero no determinadas por estas.

Algunas de las perspectivas principales sobre la cultura, vinculadas con los estudios empresariales, las podemos sintetizar en las siguientes posiciones. Los que la conciben



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

como un elemento que puede ser “usado” para lograr el equilibrio del sistema bajo una concepción holista, es decir una visión en parte normativa y en parte instrumental de la cultura, ésta es considerada como parte de las estructuras formando un sistema y puede ser aprendida en su objetividad. Por otro lado, los que ven a la cultura como un componente de la mente y de la conciencia de los actores, esta posición cae en un subjetivismo al reducirla a funciones mentales o bien a cuestiones psicológicas determinadas por características del espíritu, de la personalidad y de las estructuras cognitivas. Finalmente tenemos la postura que ve a la cultura como proceso de significación, de interpretación y comprensión del significado de la práctica misma (De la Garza). Para unos aprehensible de la práctica misma, para otros la cultura se aprehende en la praxis aunque también en la conciencia (De la Garza, 2004). En el fondo de estas posiciones esta la disyuntiva de considerar si la cultura puede ser captada mediante modelos formales verificables, o si comprende tanto el mundo subjetivo como sus expresiones observables. Además esta presente la discusión sobre que tan “científicos” pueden ser los estudios que parten de interpretar ese mundo significativo. Es en esta arena de eventos y posiciones teórica-metodológicas en que se ciernen los actuales estudios sobre la cultura empresarial. Es dentro de esta arena que intentaremos centrar la discusión.

## **2. Tradición y actualidad en la investigación empresarial en México**

En México podemos citar las siguientes corrientes que estudian el ámbito empresarial (1): la corriente Estado-empresarios, las corrientes históricas (conformadas por la historia económica, los estudios de empresa, la historia regional de élites y familias), los estudios de formación de capital, y una serie de investigaciones que no conforman una corriente en el estudio de los empresarios pero que cada vez adquieren más presencia, como son las investigaciones que analizan el proceso de trabajo, los estudios de género, los estudios empíricos realizados por instituciones privadas como el IPADE que llamamos autodirigidos y más recientemente los que parten de la teoría de la Organización y de la Administración (Hernández, 2004). En este trabajo nos vamos a referir solamente a los



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

estudios de la cultura empresarial que se han realizado a partir de los años 80 por investigadores radicados en México, aunque desde los setenta se encuentra una gran cantidad de investigaciones empíricas sobre cultura empresarial realizadas desde la historia social económica y la sociología. Las corrientes que se detectaron con base en los estudios empíricos analizados sobre empresarios y que introducen a la cultura en sus reflexiones son: la historia social y cultural, los estudios de las organizaciones, los de cultura y aprendizaje y los que parten de la sociología.

### **3. La Historia social o también llamada nueva historia cultural**

Esta perspectiva se constituyó como disciplina en América Latina y en particular en México entre los años 50-60 y encuentra su inspiración en la historiografía francesa (en el movimiento de los Annales, cuyo representante mas reconocido es Braudel) y en la historiografía inglesa con Thompson (C. Busghges, 1999; Pérez y Rayón, 1995; A. Meisel, 1999; Cerutti, 1986). Esta corriente la podemos encontrar en la literatura internacional con diferentes nombres: historia de las mentalidades, antropología histórica y recientemente como la nueva historia cultural o social, cada periodo hace referencia a diferentes generaciones (se habla de cuatro generaciones de estudiosos) que se definen con relación a la corriente intelectual que predominaba y que se expresan en estudios empíricos diversos. Por ejemplo, la segunda generación hace referencia al nacimiento de la historia cuantitativa (1950-1970) pasando de la economía a la historia de los precios hasta la historia social. Sin embargo vale la pena resaltar el énfasis que se dio en esta corriente al estudio de la historia de la cultura material y a la vida cotidiana (Burke, 1990). En ésta generación la cultura es vista como resultado de categorías económicas de consumo, distribución y producción. En la tercera generación se pasa de la historia socioeconómica a la historia sociocultural conocida como de las mentalidades ( Chartier, 1999; A. Ibarra, 2003; C. Busghges, 1999, Yarrington, 2003, Burke, 1990) La cuarta generación es la actual y conforma una nueva manera de hacer historia social de las prácticas culturales (Chartier, 1999) Así, para



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Chartier (1999) la historia cultural hay que concebirla como un conjunto de significaciones que se enuncian en los discursos transmitidos históricamente, personificados en símbolos. Esta nueva concepción de la corriente de los Annales supera las versiones anteriores que conllevaban una visión objetivista y estructuralista de la cultura y tratan de darle un nuevo papel a los sujetos, devolviéndoles su carácter de agentes activos y constructivistas de las acciones y de sus relaciones.

La nueva historia social y cultural se encuentra en lucha por recuperar su legitimidad como corriente científica frente a la historia económica, ésta última se volvió la forma legítima de hacer investigación en Norteamérica y otros países del continente europeo desde los años 60 hasta principios de los 90. En México no es hasta finales de los 90 que existe un renovado interés por estos estudios (Marichal, 2003, A. Ibarra, 2003, Van Young, 2003). El debate de la historia económica con la historia cultural se da en torno al estatus de “cientificidad” de que puede gozar la segunda, si esta carece de un método científico (cliometría) con categorías y modelos de causalidad y por esto caería en un subjetivismo epistemológico (Haber, 1997: 2) llevaría a que difícilmente se le pudiera considerar como ciencia. Como se puede ver, la discusión se centra en una lógica donde lo “científico” opera en razón de una concepción positivista de la realidad social, que es la de estar determinada por leyes universales donde la información cuantitativa y el uso de la estadística conducirían hacia la prueba de las hipótesis, que es lo que otorgaría al conocimiento el grado de verdad. Contraria a la posición establecida por la historia social y cultural, donde lo importante no es la prueba empírica, sino el proceso de interpretar y comprender una situación histórica dada. Actualmente la historia económica no pasa por un buen momento tanto en Estados Unidos (2), como en el resto de Latinoamérica a excepción, como ya se dijo de México, el debate que hay a nivel internacional entre la historia económica y la historia social y cultural no ha cobrado suficiente importancia en México. Es hasta principios de este siglo que ha habido intentos de introducir el debate, como lo demuestra la polémica presentada en la Revista de Historia Mexicana (2001, Vol. LII) con dos artículos, uno como parte de un balance sobre la historia económica (Ibarra, 2001) y el otro en polémica con la historia cultural (Van Young, 2001)



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Relacionando la corriente de historia cultural concretamente con los estudios empresariales en México, su objeto de estudio lo constituyen las élites empresariales y sus familias. Los periodos privilegiados para analizar son el porfiriato y en mucho menor medida el de la Conquista. La premisa que está detrás de estas investigaciones es la idea de que en el porfiriato se generaron las bases del desarrollo del México de hoy. Estos trabajos los podemos dividir entre los estudios realizados por investigadores nacionales y los de los extranjeros no residentes en México que adquieren otras connotaciones, y pueden ser con un enfoque individual (biografía) o colectivo (prosopografía). La metodología utilizada desde este último enfoque implica el estudio de las capas sociales altas y sus relaciones de poder, el análisis se realiza por medio de la creación de tipologías de elites o familias coincidentes con determinada estructura socioeconómica. Se estudia la jerarquía social, las actividades económicas, las profesiones ejercidas por grupos e individuos. El método es la prosopografía o biografía colectiva a través del análisis de las fuentes notariales y testamentales (C. Bushgegs, 1999). En la actualidad un grupo de investigadores, sobretodo franceses y alemanes, reivindican la importancia de los sistemas de valores y su autonomía relativa frente a otras grandes estructuras de la sociedad como es la económica y la política, aspectos con los cuales se constituiría la realidad social (C. Bushges, 1999). Además, recalcan la importancia de los actores sociales y la constitución de identidades (C. Bushges, 1999). La cultura, el poder (en el sentido foucoulitiano de control) (Martínez-Vergne, 1999; y S. Arrom, 2001) se vuelven los elementos que permiten explicar el actuar de los sujetos. Retoman la perspectiva hermenéutica y dan importancia al discurso y las imágenes como símbolos. Cabe mencionar que en Alemania esta surgiendo el estudio histórico de la cotidianeidad (Medick, 1984) con una perspectiva donde la cultura y la subjetividad se vuelven las dimensiones que permiten reconstruir la subjetividad de los actores en el pasado. Esta perspectiva ha sido desarrollada más por extranjeros que realizan investigación sobre México que por los mexicanos.

En cuanto a los resultados empíricos existe una abundante producción desde la historia social y cultural con relación a la historia empresarial, aunque también encontramos desniveles muy fuertes en cuanto al uso de teoría y la metodología. Los



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

estudios analizados manifiestan una predilección por el periodo del porfiriato, aunque también hay algunos textos del periodo de la Colonia y de la primera mitad del siglo XIX. Tres son los objetos de estudio que adquieren mayor presencia en esta corriente y que están muy ligados entre sí: familia, élites y biografías. Recientemente hay un incipiente interés por vincular a los empresarios con sus empresas tomando a la cultura como dimensión que permite comprender la construcción de un universo de significación compartido (Suárez de la Torre, 2001).

En el estudio de la familia tres enfoques teóricos son los predominantes: el que toma a la familia como variable a partir de la cual se describe y analiza a los hombres de negocios, esta perspectiva no contempla ninguna posición teórica en particular, aunque si existe un concepto implícito de cultura y de familia. Los temas que aparecen como telón de fondo, donde los personajes (hombres de negocios) o empresas desarrollan su actividad diaria, tienen un alto contenido cultural y hacen referencia a la vida cotidiana (Meyer y Flores, 1992): se reseñan las costumbres, las tradiciones como las ferias, bailes (Estrada, 1987), se enfatiza en los clubes sociales y su importancia como núcleo de encuentro y distinción entre la clase empresarial (Arrazola, 1992). Otros trabajos dan importancia a las influencias culturales extranjeras en la moda y la literatura (Alegría de la Colina, 2001) en el diseño gráfico y la literatura (Fernández, 2001), en la arquitectura (Collado, 1999). El resultado es una serie de descripciones (cronologías) sobre los hombres de negocios exitosos, sus familias y la manera en que vivían en esos periodos. En otras palabras, la gran mayoría de los trabajos analizados nos brindan una serie de descripciones de algunos rasgos culturales basados en intuiciones, con un bajo valor explicativo, no hay un intento de relacionarlas con otras variables que permitan ligarlas a ciertas consecuencias para la empresa. A este tipo de trabajos les denomino impresionistas, parten de la intuición, de la impresión y solo describen rasgos culturales, pueden servir como base para realizar estudios más sistemáticos, brindan una rica y abundante información sobre ciertos códigos culturales manifiestos en el periodo del porfiriato y por regiones (3).

El segundo enfoque ve a la familia como un recurso que permite movilizar ciertas cualidades y cantidades en beneficio familiar, es una de las dimensiones introducidas en los





V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

nuevos estudios de familia y que llega a México a través de Walker (1991) quien desprecia la dimensión cultural como aspecto importante para analizar esta realidad, por lo que no ahondaremos en ella. La otra posición es la que contempla el estudio de la estructura generacional (Balmori, Voss y Waterman, 1990). La sociedad se encuentra organizada en función de alianzas de parentescos que ocupan posiciones políticas y sociales sobre la misma base. Los estudios desde estas posiciones se centran en las redes familiares y el parentesco para explicar la forma como se consolidan sus fortunas y las relaciones políticas que establecen para asegurar el éxito de sus negocios. Las tres posiciones dejan de fuera la vida productiva, lo que parcializa la dimensión real de los logros familiares que aparecen como dimensión única de explicación. Adler y Pérez (1993) realizan un estudio de una familia en cinco generaciones, para estas autoras la familia trigeneracional viene a ser el patrón básico, perdurable, inmutable, manifiesto en el parentesco, donde la consaguineidad se encuentra por encima de la afinidad, es la unidad básica y la más significativa de solidaridad en México. Uno de los aspectos interesantes de la investigación es que introduce la variable cultural y muestra como la lógica económica puede quedar supeditada a otra lógica, como son los lazos familiares, donde lo importante no es la ganancia, sino la familia (Adler y Pérez, 1993: 33). Con relación a la conformación de los negocios y la fortuna de la familia, describe la manera en que las redes sociales, familiares y políticas interactúan brindando un beneficio al lograr privilegios por parte del gobierno, apoyo de los amigos en momentos de crisis y como los lazos familiares benefician a sus miembros desvalidos. Establece con claridad la forma de operar de la familia en la empresa, su renuencia a invertir en tecnología, a tener socios y a generar una gran empresa o conglomerados, por miedo a la pérdida del control; mantienen la idea tradicional de contar con varias empresas familiares y heredarlas a cada uno de sus hijos, permitiendo con esto que los miembros de la familia sean los dueños-directores de sus empresas, por encima de todo estaría el conservar los valores y el estilo de vida de la familia entre los cuales se encontraría la lealtad y la solidaridad familiar. El texto comprende un apartado bastante extenso sobre lo que denominan rituales (vistos como símbolos que permiten la continuidad en el tiempo) que se vuelven espacios de solidaridad y conflicto, es rico en información



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

cualitativa sobre la manera en que la familia Gómez realiza sus rituales como forma de vida, la solidaridad expresada en grados de acuerdo a la cercanía con la familia base, las prácticas de refrendamiento de su posición de poder y liderazgo al interno de la gran familia. También nos muestra como los ritos de paso son importantes para institucionalizar ciertas prácticas y el uso que se puede hacer de ellos como recurso de poder material, todo enmarcado por una ideología de clase. Dos aspectos me gustaría puntualizar con relación a los trabajos de familia y cultura. 1). La centralidad de la dimensión familia como elemento explicativo del acontecer de la vida de una sociedad y, 2). El concepto de cultura utilizado y su capacidad de explicación. Para Alder y Lizaur lo único que permanece en el tiempo y da continuidad social es la familia, la lógica de la cultura es el resultado de la interacción entre los factores económicos y las fuerzas simbólicas. Metodológicamente explicar el éxito o fracaso económico a través de la familia resulta reduccionista y desprovee a los individuos de la capacidad de convertirse en sujetos sociales en sentido amplio, es decir, a partir de la articulación práctica de diversos mundos de vida, no solo el familiar, también entre otros el del trabajo. Es decir, su vida en los negocios no sólo depende de sus relaciones familiares, sino que los lazos formados desde la consaguineidad permean la vida del trabajo (empresa), pero esta a su vez, es el resultado de como el sujeto le da sentido a sus propios proyectos y planes personales en y con relación a los otros espacios vitales y con los que no son de experiencia directa. La importancia de la familia es innegable, no se trata de excluirla como categoría analítica, sino de criticar el peso absoluto dado a esta dimensión. Esta investigación busca articular la categoría familia con los otros factores con los que interactúa, como por ejemplo, con la política económica que regía al país en el porfiriato, las propias condiciones económicas y su relación con los capitales extranjeros y los intereses que emanaban de esta relación, así como la situación social del país, el problema es que todo queda supeditado a la familia, que es la que determina y da sentido, de ahí lo reduccionista de la posición. En otras palabras, es caer en el mismo problema de la perspectiva que ve a los grandes empresarios como dotados de una “voluntad sobrenatural,” sólo que ahora sería la familia y sus relaciones las que estarían dotadas de una fuerza que definirían el éxito o fracaso del mundo de los negocios. En cuanto al concepto de cultura, se



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

consigue una lograda descripción de los rituales y la importancia de estos en la permanencia, conflicto y cambio en la familia Gómez, pero no se consigue explicar por qué los Gómez forman una subcultura diferente como familia ¿Cuáles son los códigos culturales que los distinguen de las otras familias empresariales que poseen un trayectoria similar? Un buen número de estudios muestran los mismos rasgos culturales que los Gómez, en todo caso no sería más pertinente preguntarse ¿Por qué los Gómez forman parte del estereotipo mexicano conservador, tradicional en los negocios? ¿No tendrá que ver con procesos más amplios? Otro aspecto no claro es cómo se va reconfigurando el significado de familia en el tiempo, es decir, también este significado cambia y es llenado de nuevos contenidos donde la solidaridad familiar pudiera en este momento no depender de la sangre (o ser el factor principal), sino del miedo, la costumbre, etc.

La respuesta podría darse en el sentido de que las familias forman parte de estructuras más amplias y por otro lado, los sujetos tienen vida más allá de pertenecer a una familia y que se engarzan en procesos políticos, en acciones de clase, de vida de trabajo (lo que significa la empresa y el ser empresario para él, como sujeto dentro de una estructura productiva, con su tarea de vida), con crisis, con un pasado, con su subjetividad, proceso por el cual los sujetos dan sentido a sus acciones.

Mención aparte son los trabajos de Gamboa (1985) y Pérez-Rayón que desde la historia social (Historia de las mentalidades) nos presentan trabajos consistentes teórica y metodológicamente. Gamboa (1985) hace un interesante estudio sobre los empresarios de Puebla y la influencia que tienen ciertos códigos culturales en su actuar, donde los postulados de orden y progreso delimitaron la acción, el trabajo logra un buen equilibrio entre los factores estructurales, el contexto local de Puebla, los intereses de los empresarios y la influencia de la cultura en las acciones de estos. El trabajo de Pérez y Rayón (1995) logra un excelente capítulo donde logra vincular los códigos culturales en el porfiriato y la conformación de la burguesía, aunque al interno del trabajo se encuentren contradicciones pues en ocasiones pareciera que tendiera a ver la acción empresarial bajo una racionalidad instrumental.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Por otro lado, tenemos los estudios que analizan a la élite empresarial (Villa, 1999; Arias, 1999; Collado, 1999; Blázquez, 2000; Speckmman, 2000), estos trabajos son pobres en teoría, se define a la manera tradicional el concepto de élite o se puede entrever de manera implícita en los trabajos. Otro problema que esta presente es la ausencia de un contexto estructural nacional, para algunos de estos estudios no existe más que la región y los hombres con una “voluntad sobrenatural”, es decir, lo nacional desaparece. Si Porfirio Díaz tuvo una política económica que favoreció el desarrollo industrial, que impactó a las regiones, o que se privilegiara a la inversión extranjera etc., no cuentan. Por otro lado, están los trabajos para los cuales las regiones no existen, se dan los extremos, los que olvidan y los que acentúan el contexto estructural nacional.

La cronología, relatos, descripciones, secuencia de hechos, cualquiera de estos términos definen la forma en que operan estas investigaciones. Los archivos aparecen como pruebas irrefutables de la verdad, aparece la idea que el dato de archivo vale en sí mismo. El discurso (en texto, verbal, gestual) conlleva una serie de significados, por lo que su reinterpretación (problema de la doble hermenéutica) implica construir el sentido generado por el discurso, descubrir con quién o qué estaba interactuando el actante y que prácticas efectuaron. Es decir, se trata de comprender el significado y el sentido de esos discursos, y no solo de adecuar los datos para hacer secuencias cronológicas de familias o monografías insertas en espacios culturales que cumplen la función de marcos generales donde se lleva a cabo la acción, como lo hace la historiografía tradicional. Hay una tendencia por desvincular teoría de realidad empírica, es decir encontramos los presupuestos de la teoría (síntesis o descripción de la corriente o autor (es), por un lado y, por el otro, el dato empírico que adquiere presencia por sí mismo, no hay una explicación, no hay una vuelta a la teoría. El papel dado al sujeto difiere de acuerdo con el enfoque colectivo o individual que se le imprima a la investigación, si el centro de la investigación es la biografía, este sujeto adquiere un dinamismo y activismo que supera cualquier limite estructural, parte de la concepción exagerada schumpeteriana. El empresario no es visto en su subjetividad, sino en las actividades que realiza y estas son el resultado de los hombres dotados con una “voluntad sobrenatural”. Si el acento se pone en la familia, desaparece el empresario y



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

ahora sería la familia y sus relaciones las que estarían dotadas de una fuerza que definirían el éxito o fracaso del mundo de los negocios.

#### **4. Los estudios de cultura en las organizaciones**

El estudio de la cultura organizacional comienza a ser popular a finales de los años 70 y principios de los 80 principalmente en los Estados Unidos, y es en este período que en México se empieza a hablar de las teorías de la organización (A. Barba y P. Solis, 1997) Tres eventos influenciaron y marcaron un estilo de hacer investigación en México: 1). La influencia de la sociología de las organizaciones norteamericana (Barba y Solis, 1997) 2). El boom de los estudios gerenciales y de las organizaciones bajo una nueva perspectiva, la importancia de la dirección empresarial y la cultura (Hernández, 2003). La relocalización de empresas y corporaciones en el mundo y el impacto de nuevas formas de organizar la producción.

Para Estados Unidos el éxito del modelo japonés surgía como testimonio de la conveniencia de que las compañías contaran con una cultura corporativa bajo el liderazgo managerial. Lo que resaltan los autores mas connotados en el tema (Ouchi, 1981, Shein, 1985, Pascal Yathan, 1981, Peters y Waterman, 1985) es que las empresas comparten valores y principios en el lugar de trabajo, entre la dirección y los trabajadores, de ahí que el dirigente deba de catalizar y promover la cultura, como elemento que los unifique en “bien” de la empresa, es decir de la productividad y la calidad, valores que debe de promover la gerencia, todo esto implica una visión normativa de la cultura y en parte instrumental. Posterior a esta década a mediados de los años 90 los estudios organizacionales en al ámbito internacional alcanzaron un dinamismo en el que nuevas teorías y temáticas se debatieron en planos diferentes de abstracción. Las revistas más reconocidas y prestigiadas como *Organizations Studies*, *Journal of Management Studies*, *Academy of Management Review* e *International Studies of Management* debatieron sobre el papel de la teoría en la organización (V. Aeken, 2004), las aportaciones que desde la teoría social se pueden hacer al estudio de las organizaciones; ligado al tema de las



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

estrategias discutieron sobre el grado de libertad o determinismo en las acciones y el papel que el sujeto juega en la construcción de estas (Pozzebon,2004). Por otro lado, se resaltaba la importancia de la cultura desde la perspectiva antropológica, (Pettigrew,1979) de la identidad e identificación generadas en las organizaciones (Stuart, A, Ashfort, Dutton et. al, 2000). Otros debates se dieron en torno del postmodernismo y la cultura (Calás y Smircich, 1999), con la teoría neo-institucionalista y el análisis de las organizaciones. Tres son los elementos que implican un punto de acercamiento entre el nuevo institucionalismo y las teorías de las organizaciones: su interés en las instituciones como variables independientes, el rechazo a las teorías de la acción racional y una nueva orientación hacia las explicaciones cognitivas y culturales (Dimaggio y Powell, 2001) En lo referente a la cultura, dentro de esta corriente encontramos diferentes posiciones, por ejemplo están los que privilegian los estudios desde la psicología para el estudio de problemáticas como la persistencia cultural (Zucker, 2001) o como Friedland y Alford, (2001 :321) y aquellos a los que les interesa el análisis de la cultura aplicado al problema del cambio institucional en la empresa. Para estos últimos, los individuos pueden manipular o reinterpretar símbolos y prácticas, partiendo del supuesto que a veces se internalizan reglas y símbolos y resultan en una conformidad casi universal; pero en otras ocasiones, son recursos manipulados por individuos, grupos y organizaciones. Así la tentativa de cambio institucional no depende solo de los recursos que controlan quienes los proponen, sino de la naturaleza del poder y de las reglas institucionales específicas por las que se producen, asignan y controlan los recursos (Friedland y Alford,2001: 324)

De acuerdo con Barba (1997), el estudio de las organizaciones desde la cultura se puede sintetizar en tres perspectivas: 1). El managerial comparativo, esta posición ve a la cultura como variable externa o independiente (comprende el análisis transcultural), la analiza como resultado de la residencia geográfica, lingüística o como parte de la pertenencia a grupos étnicos. 2). La cultura como parte de una organización formal y, 3). La que considera a la cultura de manera formal e informal. Se conecta recientemente con los estudios antropológicos, se estudia el punto de vista de los participantes de la organización con relación a la experiencia organizacional, se incluye al trabajo, la



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

tecnología, la estructura formal de la organización, el lenguaje cotidiano además de los mitos y las historia de las empresas (Barba y Solis: 1997: 159). El punto de debate se da entre los que consideran que la cultura viene a ser un elemento que la organización posee y los que ven a la organización como cultura. Smircich (1983) propone que la cultura se usa en dos sentidos como variable externa e interna (la variable externa contempla a la cultura nacional y como variable interna a la cultura organizacional), y como metáfora, la cultura es algo que la organización posee. En la primera posición la cultura puede ser “manejada”, la organización funciona como sistema, cada subsistema sociocultural puede ser mejorado y utilizada para mejorar la organización (Smircich, 1983). La perspectiva como metáfora, es entendida en el sentido de que las organizaciones son cultura, ésta es un sistema que percibe y organiza fenómenos materiales, eventos, conductas y emociones, lo que tendría que ver en cómo los miembros de la cultura describen su mundo, a esta posición se le denomina simbólica o cognitiva. Otra forma influyente de ver la cultura en la organización es la segmentalista y es representada por Morgan (1991), para este autor la cultura esta fragmentada, por lo que al interno de la organización habría subculturas, cohabitarían diversas y variadas formas de ver a la organización y de aspirar a esta. Al interior de estas posiciones se desarrollan diferentes teorías que enfatizan o precisan conceptos y privilegian objetos de estudio y metodologías. De las perspectivas que más impacto han tenido (medido por el número de seguidores) en el ámbito internacional y en México esta la de Hofstede (1980) y su modelo cuantitativo de medir los valores culturales a nivel micro. Este autor destaca las similitudes y diferencias entre las prácticas de los dirigentes en la organización en distintas culturas nacionales. Las dimensiones analizadas son: percepción de la distancia del poder (mide la desigualdad del poder), rechazo a la incertidumbre, individualismo contra colectivismo y feminidad y masculinidad. El resultado son estereotipos de culturas nacionales de acuerdo a ciertos valores supuestamente universales, los contenidos de los valores son considerados como iguales en los 67 países donde se realizó la investigación, es decir, no se tomaron las diferencias culturales en cuanto a los significados (ignorando que son el resultado de una acumulación histórica con especificidades) que adquieren estas variable en cada una de las culturas analizadas, a parte



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

de ignorar las condiciones estructurales y la actividad de los sujetos que caracterizan a cada país y que también generan un sentido y significado cultural. Otra perspectiva es la planteada por Branne y Salk (1994) quienes parten del concepto de cultura negociada, el supuesto que sostienen es que en las grandes multinacionales coexisten diferentes culturas donde los patrones de significado surgen de una negociación cultural entre los miembros. Los rasgos culturales nacionales son incorporados a las organizaciones, cuando hay un acuerdo entre dos culturas y organizaciones distintas se origina una cultura negociada, el resultado será una nueva cultura laboral como resultado de la influencia de la cultura de origen, lo individual (la postura asumida) y el contexto funcional, y con esto el surgimiento de una tercera cultura.

Dentro de los diferentes aspectos que conforman la perspectiva de los estudios organizacionales de la cultura, me interesa resaltar dos puntos: por un lado, la búsqueda de un acercamiento a la teoría social y con ello una nueva manera de vislumbrar las prácticas manageriales en términos de la acción de los sujetos; es decir, se busca incorporar a los sujetos y no hablar ya sólo de organizaciones desprovistas de actores. Por otro lado, la importancia que dan a la cultura, aunque en este punto, pese a la gran cantidad de posiciones desarrolladas y su deseo de abandonar las posiciones funcionalistas y sistémicas, no logran del todo superarlas. El pragmatismo que está detrás de sus propuestas de investigación empírica permea y limita su capacidad explicativa al anteponer el interés de dar soluciones prácticas a problemas que perjudican el desempeño de la organización. Una de las explicaciones de esta tendencia podría ser que la investigación “científica” que realizan se debate entre dos marcos de referencia diferentes, las investigaciones rigurosas que conlleva una visión novedosa del conocimiento e investigaciones empíricas que responden de manera profesional a las expectativas del manager (E. Van Aken, 2004). Es decir, es para estos últimos es más importante dar respuestas a problemas de cómo puede responder la organización al cambio, cómo captar los procesos de cambio institucional en el proceso de (des) institucionalización para mantener la armonía, cómo lograr controlar y negociar el poder y la cultura para dar legitimidad a la dirección ante presiones de los diferentes grupos con una diversidad de creencias y prácticas en el lugar de trabajo, en





V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

lugar de explicar los procesos por los cuales se están generando los significados que le dan sentido a las acciones, esto último implicaría ver a la cultura como una dimensión analítica que permite comprender el significado de la práctica empresarial y laboral. En otras palabras, los estudios organizacionales se debaten entre hacer teoría e investigación empírica “científica” y el realizar diseños instrumentales para resolver problemas a las gerencias (E. Van Aken, 2004) Así, el estudio de la cultura se circunscribe como constitutiva del sistema que permite mantener o embonar las partes en desajuste tratando de mantener aquellos aspectos culturales que generen estabilidad o inculcar y negociar las nuevas normas, valores y reglas con las cuales debe de operar la organización para lograr o mantener el éxito material.

En México son pocos e incipientes los estudios de la organización desde la cultura, se pueden ubicar en instituciones específicas con líneas claras de desarrollo, por ejemplo el posgrado en Estudios de Organizacionales de la UAMI, el CIDE, el ITESM y en menor medida la UNAM. Los trabajos empíricos dejan ver una tendencia a realizar investigaciones que analizan diferentes culturas nacionales (la mexicana con relación a la sajona, por ejemplo) en relación con la estructura organizativa, y las que buscan determinar los factores que permiten a los empresarios ser exitosos, la mayoría de las veces bajo la concepción normativa de la cultura. Las corrientes teóricas presentes en estas investigaciones responden implícita o explícitamente al institucionalismo y su versión de cultura (manipulación de la cultura y pragmatismo) y, por otro lado, a la aplicación de modelos generados a partir de los estudios de la organización y la cultura basados en la concepción de valores universales como el de Hofstede.

Las investigaciones empíricas revisadas toman al pie de la letra el modelo de Hofstede y lo aplican tratando de establecer la cultura en dos niveles, en el nivel macro se analiza la relación entre las diferentes culturas (entre Estados Unidos, Gran Bretaña y México) y la estructura organizacional en el nivel micro. Estos trabajos muestran las diferencias y similitudes en las actitudes de los managers con relación al control y la implementación de nuevas formas organizacionales entre las diferentes culturas, sin embargo todas estas investigaciones no difieren entre si en cuanto a los resultados



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

encontrados. El trabajo de tesis de Doctorado de Arias (2003) compara desde la perspectiva de Hofstede la percepción que tienen los managers sobre el sistema de control entre México y el Reino Unido, los resultados a los que llega son: ausencia de participación de los managers mexicanos en la toma de decisiones produciendo insatisfacción en el trabajo, mientras que en Gran Bretaña las decisiones son más delegativas. En México se tiende más al colectivismo y los ingleses al individualismo (participación en el trabajo, toma de decisiones), en cuanto a la variable tiempo los mexicanos tienden a la percepción de un pasado negativo, un presente hedonista y fatalista, mientras que los ingleses tienen claramente definido un patrón positivo tanto del pasado como del futuro.

El trabajo de Doctorado de Gámez (2003) investiga si en ambientes culturales diferentes se pueden generar nuevas formas culturales como resultado del cambio en la organización del trabajo. Analiza de manera comparativa los rasgos culturales de una empresa agrícola del estado de Sinaloa (grupo Sinaloa) y la compara con una empresa establecida en Estados Unidos (grupo Arizona), el análisis se centra en los ejecutivos a nivel gerencial. Las dimensiones utilizadas son las mismas que en el anterior estudio (Hofstede) solo que al análisis cuantitativo a decir del propio autor le agrega la dimensión “cualitativa” de la cultura, al definirla como valores, artefactos, ritos, mitos y símbolos y al utilizar entrevistas semiestructuradas y realizar observación participante. Los resultados obtenidos no difieren del primero, aun cuando los estudios comprendan zonas geográficas diferentes (un estudio se realiza en la zona noroeste y el otro en la zona centro de México), el único detalle que se agrega es más información con relación a la forma de operar la empresa y el añadido de la familia. En general, el estudio muestra como los sinaloenses perciben de diferente manera el tiempo, la individualidad, las decisiones etc, con relación a los sajones. Para el grupo Sinaloa es más importante el tiempo dedicado a las relaciones interpersonales que el que se invierte en el trabajo, a esto se agrega que realizan varias actividades a la vez durante la jornada de trabajo, así la optimización del tiempo no forman parte de la cultura de esta empresa. La percepción del tiempo está en relación también con el pasado y es fragmentado, no ven hacia al futuro. De nuevo se reafirma la importancia de pertenecer a un grupo y el desdén por la individualidad; por otro lado, no importan los



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

resultados reales del trabajo, sino como son percibidos y presentados a la gerencia. La confianza es uno de los valores principales de los sinaloenses, se establece con relación al parentesco; el pertenecer a la familia y la fraternidad entre ellos equivalen a una carta de compromiso legal. La familia y la empresa es lo mismo, padres y hermanos son los dueños y jefes del negocio y los demás parentescos forman parte de la organización, así la familia y la solidaridad entre ellos son parte fundamental de la vida. Los riesgos se asumen cuando tienen que ver con la confianza, pero no en el cambio organizacional o tecnológico, en esto son conservadores. La alta identificación con la empresa por parte de los trabajadores se da por compartir los valores sinaloenses. Las decisiones las toma el dueño.

Otras investigaciones que no toman el mismo modelo llegan a conclusiones semejantes, en cuanto al actuar empresarial, por ejemplo Kras (2000) encuentra que los valores culturales que caracterizan a la mediana y pequeña empresa son el conservadurismo y el tradicionalismo. Cuando se trata de caracterizar a los empresarios exitosos se dan los extremos como en el trabajo de Borboa (2003), que muestra que cuando se tiene éxito es porque el empresario posee características y cualidades que los hacen diferentes de los demás.

En estos trabajos encontramos un marco conceptual, una metodología definida y una hipótesis globalizada supuestamente comprobada en otros contextos. Es decir, las especificidades se pierden y la realidad mexicana entra a la “globalización” con sus investigaciones. Se pueden rastrear dos supuestos que están detrás de esta posición: Los países sajones son exitosos porque supuestamente desarrollan una cultura que permite inculcar el trabajo como el valor supremo frente a otros, así el significado de la vida se traduce en valores como el individualismo, la no pérdida del tiempo, el compartir decisiones y la supeditación de la familia al trabajo. En México no se generaron estos valores de la misma manera, esto explica el atraso económico y la no modernización de las empresas y con esto el subdesarrollo y, por otro lado, el reconocer estos rasgos culturales permiten a la empresa “manipularlos” para su beneficio, prevaleciendo el uso instrumental de la cultura.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Dentro de esta posición los actores desaparecen, las organizaciones se vuelven los reguladores de la acción colectiva económica y cultural. La creatividad del sujeto es reducida a la asunción de la normatividad dictada por la mano invisible de las instituciones de manera pasiva. Desde esta posición la producción de la cultura es asumida como dice Alexander (5) como objetos a manipular, insisten más en la pragmática que en la naturaleza de la acción y se trata a la cultura como variable efectiva contingente (Alexander, 2000: 35)



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Estos estudios son más elaborados, utilizan variables que puedan ser traducidas a cuantitativas, el análisis estadístico y la elaboración de cálculos propios con base en información obtenida de encuestas y entrevistas a las gerencias, existe una coherencia interna. Sin embargo habría que anotar que: a) adoptan modelos teóricos-conceptuales ya preestablecidos y que son retomados en sus investigaciones de manera acrítica. Se encuentra en los trabajos la repetición de los mismos supuestos de los cuales parten todos sus análisis, cerrando la investigación sólo a comprobar lo establecido a partir de dichos supuestos, negando con esto la posibilidad de encontrar nuevos factores o articulaciones que dieran como resultado una explicación más dinámica y amplia de los procesos por las que empresas logran o no un desarrollo parecido a los de las grandes potencias. La forma como es usado el concepto de cultura no permite explicar como influye en el actuar del empresario, pues es aplicada a las organizaciones como si estas operaran por si mismas, o por el otro lado, se busca conocer esos rasgos culturales no para lograr una explicación articulada o relacional con otras, sino para adaptar, recuperar o presionar aquellos rasgos que permitan el equilibrio de las empresas. Estos estudios dejan fuera al sujeto y su subjetividad. Es importante reflexionar sobre los alcances y límites de estas teorías (distanciamiento con relación a nuestra realidad) y, b) la construcción del dato se hace sólo con relación a los conceptos de la teoría y en algunos casos a la lógica matemática, acoplando el dato a los presupuestos sin cuestionar la producción del sentido en que se constituyó como dato significativo. El resultado es obvio y conocido antes de terminar la investigación, estereotipos de empresarios por naciones con una fuerte correlación con el tipo de organización que operan y que definen de y permanentemente al empresario mexicano.

## **5. Cultura y Aprendizaje tecnológico**

Los enfoques que estudian la innovación tecnológica son muy variados, sin embargo, se puede decir de manera general que dos fundamentos subyacen y unifican estas diferentes posiciones. Por un lado, todos hacen referencia a la creación y difusión de las nuevas tecnologías derivadas de la investigación y el desarrollo (Luna, 2003: 15) Por otro



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

lado, al menos en el discurso la desavenencia y enfrentamiento con la teoría neoclásica y su posición de racionalidad instrumental, donde la acción es el resultado del cálculo óptimo y las transacciones se realizan en mercados puros y en el anonimato de las relaciones entre vendedores y compradores (Lundvall, 2003: 105). Una de las respuestas dadas a esta posición por los teóricos (Chesnais y Neffa, 2003) del estudio de los sistemas de innovación es el verlos como fuente de aprendizaje, creación e interacción, donde mercados organizados pueden seguir reglas diferentes y el comportamiento de los individuos no sólo responde a la maximización de la ganancia, sino a contextos culturales distintos (contextos nacionales, regionales y locales) que pueden generar comportamientos diferentes bajo reglas y normas diversas. En esta perspectiva surge la concepción de la racionalidad limitada y el enfoque neo-institucionalista, concretamente se retoman la teoría de costos de transacción y la teoría de derechos de propiedad. Algunas de las respuestas dadas van en el sentido de la inconveniencia de contar con derechos de propiedad protegidos para la difusión de la tecnología, el tipo de cooperación que se genera entre usuarios y productores (que puede ser de cooperación, confianza, honestidad o de oportunismo y recelo) y los altos costos de transacción que pueden generar las transacciones de acuerdo al comportamiento oportunista o no de los diferentes interlocutores.

El interés en México por realizar investigaciones desde esta perspectiva es muy reciente y nace ante tres situaciones (independientemente de los intereses particulares de los investigadores). México no produce ni desarrolla tecnología en general y se ve obligado a importarla, esto implica una serie de límites y problemas (que no discutiremos por rebasar el objetivo de este trabajo) que obliga a buscar alternativas para aprovechar y desarrollar un tipo de capacidades tecnológicas (conocimiento) que puede generar innovación incremental, partiendo del supuesto de que se entró en la fase de una economía del conocimiento. Este tipo de interés involucra no sólo a investigadores sino a instituciones públicas (Conacyt y otras instituciones de gobierno) y privadas interesadas en desarrollar capacidades tecnológicas a partir de esta situación de desventaja. En este punto se da la confluencia de intereses entre investigadores y gobierno desarrollando una línea clara de investigación de manera cooperativa. Aunado a esto, tenemos el modelo económico



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

que se implementó en México a partir de los años 80 y que es en la manufactura sobre todo el maquilador, lo que lleva a preguntarse que ventajas y desventajas genera un modelo así y, finalmente el impacto en México del auge y el boom a nivel internacional del estudio de las innovaciones científicas y tecnológicas y sobre los sistemas nacionales de innovación (nota).

Dentro de este contexto tenemos a los investigadores que consideran que hace falta la dimensión cultural para explicar el comportamiento de los actores en el desarrollo de esas capacidades tecnológicas o como viven las transformaciones tecnológicas. Para unos (Chesnais y Neffa, 2003) el que la innovación tecnológica no sea producida en el lugar donde se va a aplicar conlleva el problema de que su realización produce un saber hacer que no puede ser vendido ni adquirido por la contraparte con el sólo hecho de comprar la tecnología, esto se da en principio por su carácter local (particularidades del contexto donde se genera la innovación) y segundo por su trayectoria pasada (las innovaciones son evolutivas y adquieren una historia de conocimiento acumulativo), de esta manera el conocimiento tecnológico no es fácilmente transferible, ni adaptable (Cohendet y Zuscovitch, 2003). Sin embargo, esto puede ser aplicado también en el sentido inverso, se puede generar un saber hacer (acumulación de conocimiento) en relación con la tecnología importada (relación entre productor y usuario) que puede crear una innovación incremental, produciendo un conocimiento tácito y público. Empero, esto no quita el hecho de que se tenga que intercambiar información cualitativa que implica una comunicación e interpretación de significados entre una diversidad cultural de actores. Si a estas cuestiones se le agrega la distancia geográfica y las diferencias organizacionales, el problema se complica (Lundvall, 2003) ¿Cómo lograr descifrar esos códigos complejos de información? Pero por otro lado, toca otro problema ¿Cómo decidir o elegir el mejor paradigma tecnológico, que aspectos influyen en tal decisión? ¿Cómo establecer una relación de confianza y cooperación entre productores y usuarios de tecnología? Es precisamente en este punto donde la cultura se vuelve una dimensión importante para el estudio del aprendizaje tecnológico, en tres sentidos, en el proceso de decisión sobre la definición del paradigma tecnológico a implementar o desarrollar por parte del usuario (empresario), en el



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

proceso mismo de implementación de la tecnología y en el seguimiento de su desarrollo. Se parte del supuesto de que el cambio tecnológico no corre al mismo tiempo que el cambio cultural.

Actualmente se discute sobre como se generan esos procesos de aprendizaje al interno de las organizaciones que permitan superar las deficiencias dadas por las desventajas de no generar tecnología. Dentro de esta perspectiva las incipientes investigaciones realizadas en México parten de analizar como se genera el aprendizaje y la acumulación de capacidades tecnológicas en empresas y el papel que juega la cultura en las respuestas dadas al cambio. Lo distintivo de estos trabajos y que puede tomarse como un acierto es que se introducen al interno de la empresa, pero el problema es que no logran vincular la cultura con el proceso de aprendizaje. En cuanto al concepto de cultura, en unos casos se encuentra reducido a determinantes geográficos con una concepción normativa de la cultura (ver el trabajo de O Vera-Cruz, 2004). Los análisis que se apegan a la perspectiva de lo simbólico, describen los cambios que se generan al interno de la empresa, pero no logran aprehender como se configura el proceso de conocimiento y como la cultura logra explicar en parte tal proceso. Resulta interesante observar como los estudios empíricos se adhieren a las posiciones teóricas internacionales sin discutir el contexto en que fueron generados. El concepto de cultura negociada adquiere una fuerte aceptación entre los investigadores nacionales, al respecto quisieramos anotar que es un concepto engañoso y que por lo general es reducido a la idea de lograr la ausencia de conflicto en la organización ante la innovación o implementación de nuevas prácticas laborales y gerenciales. Desde esta visión la negociación cultural es un recurso de poder, mientras que en otra perspectiva la negociación de los significados implica el acuerdo ante la incertidumbre, ante la necesidad de la convivencia y la comunicación. En la primera acepción es como si la cultura se transformara a “voluntad de los sujetos” y de acuerdo con los intereses de los empresarios.

## **6. Estudios actuales de proceso de trabajo, género y autodirigidos**





V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

El interés por el estudio de los hombres de negocios desde la sociología no adquiere importancia como con la historia, tal vez por cuestiones ideológicas y tras una satanización del empresario se repudió y abandonó al dirigente de empresas como campo de estudio. Sin embargo, resulta interesante ver que uno de los debates clásicos y que se encuentran candentes actualmente dentro de la historiografía y las teorías de la organización se relaciona con la pertinencia del uso de las teorías de las ciencias sociales (básicamente de la sociología) en sus análisis.

Los estudios de empresarios relacionados con los procesos productivos son muy incipientes y parten de la sociología, aunque no se puede hablar de estos como una corriente claramente conformada. Sin embargo, es conveniente resaltar que su importancia radica en el intento de estudiar al empresario desde su propio ámbito de trabajo (la empresa) y como sujeto social al interior y exterior de la misma. Para esta perspectiva de estudio, las acciones son el resultado de la relación que se establece entre estructuras, sujetos y acciones. Se parte de que esta relación no es el resultado de la adaptación de los individuos a estructuras ya preestablecidas. La acción surge del proceso de dar sentido (subjetividad) y de la interacción entre los individuos, dentro de una relación asimétrica de poder y permeada por la cultura.

Lo global, lo local, las redes, la cultura, la subjetividad y las estrategias empresariales son algunos de los conceptos que intentan explicar el comportamiento empresarial en las empresas. Las temáticas sociológicas van desde como el empresario construye sus decisiones y como influye la cultura y la subjetividad entendida como proceso de dar sentido (Hernández, 2003, 2004). Al respecto, Guadarrama (2001) hace un estudio sociohistórico analizando la forma como los actores empresariales constituyen su identidad como actores políticos en relación con los movimientos sociales. Otras investigaciones analizan las relaciones generadas entre los directores y los trabajadores con la implementación de nuevas formas de organización del trabajo y como la cultura va adquiriendo nuevos significados (Reygadas, 2002). Desde la sociología del trabajo se está abriendo este espacio y debatiendo sobre la importancia de estos estudios, tratando de generar perspectivas que logren vincular los análisis empresariales y la cultura con los



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

estudios sobre culturas laborales, partiendo del supuesto que ambos sujetos (empresarios-trabajadores) son parte importante en la configuración de las culturas laborales y empresariales, aspecto que habría que tomar más en cuenta en ambas posiciones.

La visión de género en la reflexión empresarial en países como Estados Unidos ha tomado una importancia creciente desde la perspectiva de la etnia, la raza y la clase. Sin embargo, en México los pocos trabajos realizados no incluyen a la cultura y la subjetividad, tendiendo más a realizar estadísticas que otro tipo de análisis. Las investigaciones llevadas a cabo a través del Ipade están dando importancia a la cultura, son trabajos con mucha información pero con marcos teóricos poco desarrollados. Empero, hay que rescatar el hecho de que en estos estudios los empresarios buscan indagar sobre su propia cultura managerial.

Lo importante de la visión sociológica es el rescate del sujeto y el papel activo que se le da, en el sentido de que es parte constitutiva de la acción.

## **Conclusiones**

La distancia (contradicción) entre teoría y resultados empíricos

El estudio del empresario en México es de nueva data, sus enfoques teórico-metodológicos y resultados empíricos presentan desniveles en cuanto a la complejidad, conocimiento y reflexión con que son tratados los problemas, en la mayoría de los casos escasea la teoría y en otros el rigor con que se definen los conceptos, así como los aspectos metodológicos que (incluye a la técnica) dejan mucho que desear. La diversidad de temas es muy variada y conllevan dos problemas: 2). En algunos casos y de acuerdo con la corriente resulta difícil identificar el tema central de la investigación, dada la multiplicidad de información que se presenta sin una clara dirección o supuestos de lo que se quiere describir o comprobar y, 2). Los estudios empíricos muestran frecuentemente una distancia y contradicción con la teoría que se dice adoptar, en tres sentidos: se comprueban hipótesis ya establecida desde otras realidades, dejando fuera aspectos importantes de la realidad mexicana que



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

explicarían y darían un nuevo contenido al problema por analizar, no atreviéndose en la mayoría de los casos a dar pasos hacia la formación de teorías intermedias que permitan superar la trayectoria de los estudios “globalizados” que imponen explicaciones parciales a problemas que en principio pueden parecer similares. Además, hay frecuentemente contradicciones entre las teorías y las hipótesis comprobadas. El otro distanciamiento se da en el sentido que en ocasiones pareciera que bastaría con hacer una brillante descripción sin necesidad de utilizar teoría alguna que permitiera analizar de manera más fina como interviene la cultura en una mejor explicación del fenómeno que se está analizando.

¿Que nos aportan las diferentes corrientes analizadas a la luz del conocimiento empresarial? Nos brindan una riqueza empírica abundante, se introducen temas que sería conveniente retomar por las diferentes disciplinas, implican teorías intermedias que deben ser consideradas y replanteadas dentro de concepciones teóricas más amplias, abren nuevos problemas metodológicos por resolver y la necesidad de una interdisciplinariedad en el estudio del empresario y la empresa.

Si analizamos el concepto de empresario encontrado en los estudios empíricos expuestos prevalecen tres: Shumpeter, Sombart y la del actor racional de la teoría neoclásica. El primero alude al empresario emprendedor, innovador que le interesa además de la ganancia el prestigio y el poder; la segunda apunta hacia el espíritu (*ethos*) empresarial y a las características psíquicas que son necesarias para el éxito; finalmente, la postura que enfatiza la búsqueda de la recompensa por parte de los empresarios y esta es monetaria, es decir la búsqueda de la máxima ganancia. El papel dado al empresario también difiere de acuerdo con las corrientes disciplinarias, para la nueva historia social y cultural el empresario es visto como actor social; en el nuevo institucionalismo y las teorías de la organización desaparece el empresario como sujeto y es envuelto en estructuras e instituciones, o bien es desprovisto del contenido de sujeto social y visto como individuo con capacidad de voluntad transformadora más allá de las presiones estructurales; para la sociología que estudia empresarios estos son vistos como sujetos sociales.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Se puede decir que en México existe una heterogeneidad de empresas como de empresarios y que responden a presiones globales, nacionales, a la historia de cada región, de su cultura e idiosincrasia. Enmarcado en este contexto se puede decir que los hombres de negocios en su actuación están mediados por una serie de factores (familia, cultura, presiones económicas y políticas), que su acción implica la racionalidad instrumental, pero también el mundo valorativo, el afectivo, el del razonamiento cotidiano, y el estético.

A lo largo del desarrollo de este trabajo va quedando la sensación de un vacío generado por la forma como es abordado el empresario para su estudio en México. Se considera que puede haber otras opciones que se encuentran en construcción. No se trata de negar las aportaciones de los trabajos analizados al conocimiento del empresario, ni el interés particular en privilegiar un objeto de estudio determinado, sino manifestar que existen otras maneras de acercarse a esa realidad. La propuesta que se presenta tiene la finalidad de explorar otros marcos conceptuales-metodológicos para intentar entender al empresario desde su subjetividad y con relación a sus diversos mundos de vida.

La mayoría de los análisis descritos no muestran diferencias entre si en cuanto los aportes en relación con la cultura empresarial. Lo que lleva a preguntar cual es la diferencia entre retomar una teoría y otra, que beneficios explicativos brinda un enfoque metodológico y otro, el empresario mexicano es un estereotipo definido que depende de la familia, es conservador y le da miedo el riesgo, lo importante son las relaciones familiares y sociales (amiguismo, compadrazgo, etc), la concepción del tiempo es flexible, marcado por eventos del pasado y la mujer sigue padeciendo la discriminación en los mejores puestos de trabajo y cuando la empresa logra el éxito es porque existe un hombre con cualidades “sobrenaturales”. Cómo salvar este hoyo negro que pareciera paralizar el conocimiento.

Tres aspectos me parecen importantes rescatar: el distanciamiento y contraposición entre teoría - realidad, ausencia del sujeto en los análisis y un concepto de cultura que es reducido a la identificación de ciertos rasgos culturales ya tipificados con anterioridad por la teoría utilizada. Agregaría uno más, la oscilación entre la búsqueda de un nuevo conocimiento y lo que podríamos llamar estar en el *fashion* de ese conocimiento.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Con relación al primer punto, tenemos que las investigaciones parten (cuando se ha introducido teoría porque otros son meramente descriptivos) de hipótesis ya establecidas “globalizadas” de dimensiones definidas y comprobadas, por lo tanto la tarea de estos análisis consiste tan sólo en comprobar una vez más lo ya establecido como verdadero. Entonces el problema se vuelve metodológico, pues sólo se busca en la realidad empírica aquellos elementos (datos) que permitan probar lo ya probado, cerrando con esto la posibilidad de abrir al conocimiento de nuevas articulaciones que permitan explicaciones más complejas que vayan más allá de una caracterización tipológica. Los estudios analizados en su gran mayoría parten de la visión positivista. Abría que tratar de abandonar la perspectiva que parte de esta concepción y darle una nueva dimensión a la teoría y a la forma de concebir la realidad. Es decir, abrir los conceptos y la teoría a la realidad, que puede implicar articular y/o desarticular los conceptos ya establecidos, o bien generar otros, y de acuerdo con la situación (realidad) específica llenarlos de nuevos contenidos, como resultado de la articulación y rearticulación entre el sujeto y los diferentes ámbitos de la realidad. El empresario conforma su cultura no sólo con relación a la familia y a la organización, sino a su espacio étnico construido históricamente, con relación a sus propósitos, planes, estrategias y expectativas, con los factores estructurales que lo presionan con y en relación a los otros actores, así el actuar no es puramente el resultado de una decisión objetiva ni de un elemento determinante ( existen situaciones en que se imponga un factor sobre otro, pero este puede cambiar ante una nueva situación), sino de una interpretación, de evaluar, discernir y comprender el significado intersubjetivo de una situación, todo ello permeado por la cultura y relaciones de poder. Así, los espacios de acción y articulaciones estructurales y subjetivas tienen significaciones diferentes, así como sus rupturas. De esta manera podremos encontrarnos con una diversidad de sujetos empresariales caracterizados en parte por diversas subjetividades rompiendo linealidades ya establecidas (Hernández, 2003). Lo que no impide hablar de grandes configuraciones empresariales, conformados a partir de su subjetividad, de la relación que establezcan con las estructuras, de sus acciones y relaciones entre actores.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Con relación al concepto de cultura, como ya lo dijimos, éste es menguado a la concepción normativa o con poca capacidad explicativa de los eventos, reducido a la captura de ciertos rasgos (6), a diferencia de un concepto interpretativo en el que el actor tenga capacidad de reconfigurar los códigos acumulados para dar sentido a las situaciones concretas. Considero que el sentido empresarial implica el aspecto cultural, pero también es necesario diferenciarlo de su uso como recurso, el actor puede ser interesado pero a la vez tener interiorizados códigos culturales, asimismo habría que cuidarse de caer en un reduccionismo cultural y de la subjetividad. Definimos a esta como el proceso de dar sentido a una situación específica. Para nosotros la cultura es una acumulación de significados socialmente entendidos y que diferentes actores como los empresarios emplean para configurar significados en la actividad diaria, movilizandolos estos códigos, recreando significados y legitimando valores colectivos, dando así sentido al mundo de la empresa (Hernández, 2004) Es decir, se trata de la comprensión del significado subjetivo de la conducta humana. En este sentido no se reduce la acción a los aspectos culturales, sino que se ponen en juego estructuras, subjetividades e interacciones. Esta visión difiere de las anteriores al alejarse de las visiones holistas y normativas. La posición que sostenemos implica el problema de la comprensión, entender la experiencia como significativa, se trata de responder cómo se generan socialmente y se acumulan los significados, ese proceso que De la Garza denomina procesos de selección de significación socialmente aceptados para dar sentido a la situación concreta, que implica diferentes niveles de abstracción donde están presentes jerarquías de poder, grupos sociales, géneros, etc. (De la Garza, 2003) La cultura conforma conglomerados de códigos que son interiorizados y pasan por ese proceso de significación, que es de reconfiguración, se negocian pero no como recursos sino para lograr el entendimiento mutuo, se enfrentan, se empatan o rompen, es decir las configuraciones subjetivas no son sistémicas y no se reducen a lo normativo, se puede crear un nuevo raigambre que en ciertas condiciones puede dar sentidos nuevos.

En otras palabras nuestra propuesta consiste en analizar al empresario como sujeto social a través de su acción social, consideramos que el empresario estructura en parte la acción social en su actividad e interacción con su contexto de vida cotidiana,



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

transformando y reestructurando las diferentes relaciones que constituyen la estructura, como serían las relaciones de poder en diferentes niveles de la realidad, configurando códigos de significación de diferentes campos (cognitivo, valorativo, razonamiento cotidiano, de los sentimientos y el estético) para dar sentido. El abordar al empresario desde esta perspectiva implica verlo, a diferencia de otros análisis, como un sujeto social, es decir analizarlo en el proceso por el cual el empresario, se constituye o no como sujeto. El concepto de configuración acuñada por De la Garza (2001) nos permite entender la acción con base en un conjunto de variables estructurales y relacionales que se vinculan con respecto de elementos subjetivos (los diferentes campos mencionados) y que es posible identificar empíricamente.

Esta manera de emprender el análisis del empresario nos permite la posibilidad de intentar superar la división entre el estudio del empresario y la empresa, el ver a la organización (instituciones) como la determinante de la acción e introducir al sujeto como parte constitutiva de la acción. Las teorías de la organización nos brindan perspectivas de alcance intermedio que pueden ayudar a explicar situaciones concretas, a introducirnos a nuevas problemáticas, pero para ello es importante introducir al sujeto, aspecto descuidado y no contemplado en general en estas posiciones. Al retomar los procesos históricos hay que identificar aquellos códigos culturales puestos en juego por los sujetos (empresarios) bajo determinadas condiciones (económicas, políticas, sociales) y que son rejerarquizados por las nuevas generaciones para aprehender como se configura una cultura e identidad.

Una propuesta que conjugue lo antes dicho, puede ser el partir del análisis de las estrategias. Si las decisiones de la empresa recaen en el empresario ( sea el dueño o que por delegación cumpla el papel de director y tome decisiones) y para esto tenga que elaborar estrategias, implica estudiarlo en el proceso de toma de decisión, donde estas no dependen solo del orden económico sino que involucran, lo político, lo económico, lo social, a la cultura y la subjetividad. Es decir hay que introducirnos a su subjetividad, a la manera como enfrenta las presiones estructurales (mercado, competitividad, calidad), expresada en sus prácticas. Así, estructuras, sujetos, acciones se vuelven el centro de la explicación de la acción empresarial, en donde las estrategias no se reducen al cálculo racional.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo





V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

### **Bibliografía**

- Adler, L. y M. Pérez Lizaur (1993), *Una familia de la élite mexicana*, México: Alianza Editorial.
- Alexander Jeffery (2000) *Sociología Cultural*, Barcelona: Anthropos
- Alegría de la Colina (2001) El año nuevo. Presente Amistoso y el Recreo de las Familias en *Empresa y Cultura en tinta y papel (1800-1860)* México: Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora- Instituto de Investigaciones Bibliográficas-UNAM.
- Alvensson Mats y Karreman (2001) “Odd Couple: Making Sense of the Curious Concept of Knowledge Management” en *Journal of Management Studies* U.K., Vol. 38, No. 7.
- Arias Gómez, M.E. (1999), “Un empresario español en México: Delfín Sánchez Ramos”, en G. Altamirano (coord.), *En la cima del poder. Élités mexicanas*, México: Instituto Mora
- Arias Ramírez, Imarú (2003) *A quest on manager’s perception of Management Control System (MCS): A comparative case study on national culture, trust and time perspective in Mexico and the UK* Inglaterra: Lancaster University.
- Arrom, Silvia (2001) *Containing the poor: The Mexico city poor hose, 1774-1871* Durham, N.C.: Duke University Press
- Arrazola, J.E. (1992) “Empresarios y Clubes de Servicio en Puebla (1924-1940)”, en Puga, C. y R. Tirado (Coords), *Los Empresarios Mexicanos, Ayer y Hoy*. México: UNAM-El Caballito.
- Balmori, Voss y Waterman (1990) *Las alianzas de familia y la formación del país en América Latina* México: Fondo de Cultura Económica.
- Barba A y P. C. Solis (1997) *Cultura en las Organizaciones. Enfoques y metáforas de los Estudios Organizacionales*, México: Ed. Vertiente.
- Barba, Álvarez Antonio (2002) *Calidad y cambio organizacional: ambigüedad, fragmentación e identidad el caso del lapem de CFE* México: UAM
- Blázquez, D. Carmen (2000), “La oligarquía mercantil veracruzana y el ejercicio del poder político en los inicios de la vida independiente 1800-1835”, en G. Altamirano (coord.) *Prestigio, riqueza y poder. Las élites en México. 1821-1940*, México: Instituto Mora.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

- Borboa Quintero, María del Socorro (2003) *El líder de la pequeña empresa industria exitosa sinaloense* México: UAM Tesis en opción al grado de Doctora en Estudios Organizacionales.
- Brannen y Salk (1999) “When Japanese and other create something new. A comparative study negotiated work culture en Germany and the US”, en S Beechler and Bird (Eds)
- Bueno, Carmen y Santos María Josefa (coords.) (2003) *Nuevas Tecnologías y Cultura* Barcelona: Anthropos
- Burke Peter (1990) *La Revolución Historiográfica Francesa* España: Editorial Gedisa.
- Büschges, Christian (1999) “Introducción” en Bernd Schröter, y Christian Büschges (eds) *Beneméritos, aristócratas y empresarios. Identidades y estructuras sociales de las capas altas urbanas en América Hispánica*, Madrid, España: Vervuert, Iberoamericana, pp. 9-14
- Calás y Smircich (1999) *The academy of management* 17, 3
- Cerutti, Mario (1992) *Burguesía, capitales e industria en el norte de México, Monterrey su su ámbito regional (1850-1920)* México: Alianza/UANL
- Chartier Roger (1999), *El mundo como representación. Historia cultural; entre la práctica y representación* Barcelona, España; Gedisa.
- Chesnais, Francois y Neffa, Julio César (comp.) (2003) *Ciencia, Tecnología y Crecimiento Económico* Argentina: CEIL-PIETTE CONICET, Trabajo y Sociedad.
- Cohendet, Patrick; Heraud, Jean y Zuscovitch, Heraud (2003) “Aprendizaje tecnológico, redes económicas y apropiabilidad de las innovaciones” en Chesnais, Francois y Neffa, Julio César (comp.) *Sistemas de innovación y política tecnológica* Argentina: CEIL-PIETTE CONICET, Trabajo y Sociedad.
- Collado, María del Carmen (1999), “José G. De la Lama en la expansión urbana de los años veinte”, en Graziella Altamirano, *En la cima del poder. Élités mexicanas*, México: Instituto Mora.
- De la Garza, E. (2001) “La epistemología crítica y el concepto de configuración”, *Revista Mexicana de Sociología*, núm 1, vol LXIII, enero-marzo



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

De la Garza, E. (2003) *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México al inicio del siglo XXI*, México: STyPS

De la Garza (2004) “La epistemología crítica y el concepto de configuración” en *Revista Mexicana de Sociología*, enero 2004, No. 1

DiMaggio, Paul y Powell Walter (comp.) 2004 (1991) “Introducción” en *El nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional* México: Fondo de Cultura Económica.

Dutton, Jane; Albert, Stuart y Ashforth, Blake (2000) “Organizational Identity an Identification: Charting New Waters and Building New Bridges”, en *The Academy of Management Review* N.Y., Vol. 25, No. 1.

Fernández, Hernández Silvia (2001) La transición del Diseño gráfico colonial al diseño gráfico en México(1777-1850) en *Empresa y Cultura en tinta y papel (1800-1860)* México: Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora- Instituto de Investigaciones Bibliográficas-UNAM.

Gamboa, L. (1985) *Los empresarios de ayer*. Puebla: Universidad Autónoma de Puebla

Gámez Castéllum, Rosalinda (2003) *Cultura organizacional en empresas México-Americanas. El caso de Agrícola Tarriba* México: UAM Tesis en opción al grado de Doctor en Estudios Organizacionales.

Guadarrama, Olivera Rocío (2001) *Los empresarios norteros en la sociedad y la política del México Moderno, Sonora* México: UAM.

Haber, Stephen (1997) Introduction: Economic Growth and Latin American Economic Historiography

Hernández R. Marcela (2003) *Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales*. México: UAA-PyV

Hernández R. Marcela (2004) *La cultura empresarial en México* México: M.A. Porrúa-UAA.

Hofstede (1980) *Cultur's consequences: international differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage

Ibarra, Antonio (2003) “A modo de presentación: la historia económica mexicana de los noventa, una apreciación general” en *Historia Mexicana*, (México), Vol. LII, núm. 3, enero-marzo, pp.613-648.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

- Kras Eva (2000) *Cultura Gerencial*, México: Ed. Iberoamericana
- Meisel, Adolfo (1999) "La cliometría en Colombia: una revolución interrumpida, 1971-1999" en *Revista de Historia Económica*, Año XVII, Número especial, Madrid, pp. 37-52
- Luna, A. Julio (2003) "Prólogo" en Chesnais, Francois y Neffa, Julio César (comp.) *Sistemas de innovación y política tecnológica* Argentina: CEIL-PIETTE CONICET, Trabajo y Sociedad.
- Lundvall, Bengt-Ake (2003) "Relaciones entre usuarios y productores, sistemas nacionales de innovación e internacionalización" en Chesnais, Francois y Neffa, Julio César (comp.) *Sistemas de innovación y política tecnológica* Argentina: CEIL-PIETTE CONICET, Trabajo y Sociedad.
- Marichal, Carlos (2003) "Teoría e Historia de empresas" en Leonor Ludlow y Virginia Guedea *El Historiador frente a la Historia. Historia Económica en México*, México: UNAM, pp. 25-34.
- Martínez-Vergne (1999) *Shaping the discourse on space: Charity and its wards in Nineteenth-Century San Juan , Puerto Rico*. Austin: University of Texas Press
- Medick, H (1984) "Missionaries in the Row Boat" in *Comparative Studies in Society and History*, USA, No 29.
- Meyer, R. y E. Flores (1992) "Empresarios y Vida Cotidiana (1820-1879)", en Puga, C. y R. Tirado (Coords.) *Los Empresarios Mexicanos, Ayer y Hoy*. México: UNAM-El Caballito.
- McKinley, William; Mone, Mark y Moon Gyewan (1999) "Determinants and Development of Schools in Organization Theory", in *The Academy of Management Review* N.Y., Vol. 24, No. 4.
- Morgan Gareth (1991) *Imágenes de la Organización*, México: Editorial Alfa Omega
- Knights, David y Glenn, Morgan (1991) "Corporate strategy, organizations, and subjectivity: a critique", *Organization Studies*.
- Ouchi William (1990) *Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*, México: Ed. Iberoamericana



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

- Pérez, N. y E. Rayón (1995) *Entre la Tradición Señorial y la Modernidad: la familia Escandón Barrón y Escandón Arango*. México: UAM-A.
- Peters T y Waterman R (1982) *In Search of Excellence*, New York: Harper&Row.
- Pettigrew, A. M. (1979) “On Studying Organizational Cultures”, *Administrative Science Quarterly*.
- Pozzebon, Marlei (2004) “The Influence of a Structurationist View on Strategic Management Research” en *Journal of Management Studies* ( U.K.), Vol. 41, No. 2.
- Reygadas, Luis (2002) *Ensamblando Culturas España*: Gedisa.
- Shein, Edgar H. (1985) *Organizational Culture and Leadership, Dynamic View*, San Francisco: Jossey-Bass Inv.
- Smircich L (1983) “Concepts of Culture and Organizational Analisis”, en *Administrative Science Quarterly*, vol 28, No 3
- Suárez de la Torre (2001) “Presentación” en *Empresa y Cultura en Tinta y Papel (1800-1860)*, México: Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora/UNAM
- Speckman G. Elisa ( 2000) “Los Operadores del Derecho: Perfil e Ideas de un Grupo de la Elite Porfiriana”, en *Prestigio, Riqueza y Poder. Las Elites en México. 1821-1940* (Graziella Altamirano coord), México: Instituto Mora
- Van Aken, Joan (2004) “Management Research Based on the Paradigm of the Desing Sciences: The Quest for Field-Tested and Grounded Technological Rules” en *Journal of Management Studies* (U.K.), Vol. 41, No. 2.
- Van Young, Eric (2003) “La pareja desaparece: breves comentarios acerca de la relación entre historia económica y cultural” en *Historia Mexicana*, (México), Vol. LII, núm. 3, enero-marzo, pp. 831-870
- Vera-Cruz Alexandre (2004) *Cultura de la empresa y comportamiento tecnológico México*: UAM.
- Villa, Guadalupe (1999), “Élites y revolución en Cuencamé, Durango”, en Graziella Altamirano, *En la cima del poder. Élite mexicanas*, México: Instituto Mora.
- Walker, D.W. (1991) *Parentesco, Negocios y Política México*: Alianza Editorial.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Yarrington, Doug (2003) "Power and Culture: The social History of Nineteenth-Century Spanish America" en *Latin American Research Review*, (Texas), Vol. 38 núm. 3, pp. 210-222.