

PRESENTACIÓN

El Manifiesto de 1848 proclama “la lucha de clases como el motor de la historia”; nosotros proponemos modificar la fórmula diciendo que, en la sociedad posmoderna, las organizaciones son el motor de la historia.
Nicole Aubert, Vincent de Gaulejac

Durante las dos últimas décadas del siglo xx se aceleraron procesos que han provocado grandes transformaciones en el mundo. Aubert y De Gaulejac (1993) hablan de grandes mutaciones sociales debido a la mayor movilidad geográfica, a la democratización de la enseñanza que crea más profesionales que cada vez más se ocupan en el sector terciario; también hablan de mutaciones culturales que han cambiado las costumbres y los modos de vida, así como los sistemas de valores individuales y colectivos, provocando un crecimiento importante del individualismo, y por último señalan las mutaciones tecnológicas y económicas.

Consideramos que dos procesos son muy importantes en el actual desarrollo de la globalización: aquellos relacionados con las formas de competencia en el mercado mundial y los que tienen que ver con el acelerado desarrollo científico tecnológico (como la tecnología informática y su propósito: el ciberespacio),¹ o lo que Fernando Mires (1995) ha llamado la revolución microelectrónica. Estos dos procesos consolidan el papel preponderante del mercado en lo económico, y se convierten en el instrumento más apropiado para asignar recursos y dirimir los intereses competitivos. En el plano político la democracia es considerada el medio más eficiente, y la popularidad del neoconservadurismo y el surgimiento de una derecha que se consolida desde años los setenta es lo que rige la posmodernidad y se apuntala después de la caída del muro de Berlín, que fue símbolo del triunfo de la economía de mercado sobre la economía planificada socialista. En el plano social parece abandonarse la tarea del bienestar social para dar paso a un Estado que tiene como prioridad propiciar las condiciones, políticas e instrumentos que faciliten la producción e intercambio entre productores y consumidores (Ramírez y Ramírez, 2004).

La forma como se tratan los problemas actualmente pareciera dar paso a más avances en tecnología y a una parálisis en la necesaria lucidez para tratar los asuntos económicos, políticos, sociales y humanos. Parálisis comprensible ante las nuevas prioridades del Estado y manifiesta, por ejemplo, en la manera de abordar uno de los grandes males de la humanidad: la pobreza.²

¹ El término *ciberespacio* fue acuñado en la novela *Neuromancer* por el escritor de ciencia ficción William Gibson, quien lo definió como “alucinación consensual”. El término luego fue aplicado al “ámbito”, “medio” o espacio generado por *software* en la computadora, que produce una experiencia de realidad virtual (RV, siglas en inglés: VR). La RV es una experiencia multisensorial medida por la computadora, diseñada para engañar a nuestros sentidos y convencernos de que estamos “en otro mundo”... En términos más generales, el ciberespacio es ese “espacio inmaterial” en la línea telefónica entre quien se comunica y las cosas *on line*... millones de usuarios, a lo largo y ancho del mundo, pueden moverse, bajar información, hablar con otros usuarios, asistir a foros de debate, comprar, hacer reservas de vuelos y hoteles... representan la implosión del futuro en el presente, la intrusión total de la tecnología en la vida humana. En esta realidad las corporaciones gigantescas tienen más poder que los gobiernos. *Hackers* anarquistas lideran rebeliones contra ellas en la nueva frontera de las redes globales, el cuerpo se torna ciborg, reforzado por sustancias químicas, prótesis biónicas e implantes neurológicos (Appignanesi y Garratt, 2004:128-129).

² De acuerdo con el Banco Mundial (BM), 10 millones de mexicanos cayeron en la pobreza entre 2006 y 2009. Sólo en 2008 fueron 4,2 millones los nuevos pobres en el país, mientras que entre 2006 y 2008 engrosaron la estadística 5,9 millones.

No hay parálisis, es claro que la estrategia seguida es la liberalización de los mercados y las políticas de privatización; esto se logra con la captura de los fondos gubernamentales relacionados con los subsidios a los servicios sociales y con la apropiación privada de la planta industrial y energética anteriormente en manos de los Estados (*ibidem*). Además, el desarrollo científico tecnológico, inmediatamente aplicado a la producción, permite ofrecer al consumidor (y que éste demande) nuevos productos y servicios que deben renovarse casi todos los días, lo que impacta a las empresas, que buscarán ser competitivas y para lograrlo tendrán que ser eficientes. El nuevo paradigma del quehacer eficiente se hace presente de manera global y se imponen a los países en desarrollo similares patrones de eficiencia que los utilizados por las economías posindustriales, la flexibilidad se hace necesaria ante los continuos cambios en la producción y se buscan nuevos modelos de gestión que den respuestas rápidas a problemas agudos. La excelencia,³ como manera de alcanzar la competitividad se presenta, y muchas organizaciones, sobre todo norteamericanas, la adoptan.

Las organizaciones de la globalización son marcadamente diferentes de aquellas del siglo xx, y los fenómenos que en ellas se presentan también lo son. Sólo pensemos en uno de ellos: el cúmulo de conocimientos científicos y tecnológicos que en los últimos años se han reunido y la forma acelerada en que se siguen incrementando. Tan colosal es este acervo de conocimientos que las capacidades, tanto individuales como organizacionales, se encuentran disminuidas para manejarlos, ya que no están diseñadas para apropiárselos, difundirlos y aplicarlos. Esto conlleva varios fenómenos, por ejemplo la creciente hiperespecialización, la redefinición de la finalidad de los conocimientos o el cómo serán utilizados, entre otros (*ibidem*). Pero lo cierto es que hoy hablamos de la sociedad del conocimiento y de la gestión del mismo.

Hay quienes afirman que hay un cambio irreversible de conocedor a consumidor de conocimiento, dicen que “el viejo principio de que la adquisición de conocimientos no puede dissociarse de la capacitación de la mente [...] se vuelve obsoleto y lo será aún más. La relación de los proveedores y usuarios de conocimiento con el conocimiento que proveen y usan tiende [...] a asumir la forma ya adoptada por la relación de los productores y consumidores con los bienes que producen y consumen, es decir, la forma de un valor. El conocimiento es y será valorizado en una nueva producción. En ambos casos, la finalidad es el intercambio” (Appignanesi y Garratt, 2004:106). Jean F. Lyotard (1989) afirma algo similar al decir que el saber es y será producido para ser vendido, para ser valorado en una nueva producción. Deja de ser en sí mismo su propio fin. La mercantilización del saber aún no deja a los Estados sin el privilegio que detentan en lo concerniente a la producción y difusión del conocimiento. Pero en lugar de ser difundidos en virtud de su valor formativo o de su importancia política, los conocimientos son puestos en circulación según las mismas redes de la moneda, y la separación pertinente deja de ser saber/ignorancia para convertirse en conocimientos de pago/conocimientos de inversión.

Sumemos a lo anterior la profunda crisis económica⁴ que se vive este año, crisis, por supuesto, globalizada. Quizá por esto muchos autores dicen que nos encontramos ante un mundo en caos, cada vez

El informe del BM apunta que en México viven 54,8 millones de personas por debajo de la línea de pobreza, lo que equivale a 51% de la población de esta nación latinoamericana. Con estas cifras, México se convierte en el país más afectado por la crisis de 2008-2009 en América Latina. Del conjunto de nuevos pobres en América Latina a consecuencia de la crisis, México concentró casi la mitad de ellos, mientras que Brasil (en el segundo sitio) sólo representa la quinta parte (González, 2009).

³ En 1982 apareció en Estados Unidos el libro *In Search of Excellence*, de T. Peters y R. Waterman, que se volvió el libro de cabecera de muchos ejecutivos y hombres de negocios.

⁴ México es uno de los países que ha presentado las cifras más alarmantes de contracción de su economía nacional en el marco de la crisis económica del final de la primera década del siglo xxi. Desde que inició la contracción de su economía en el último trimestre de 2008, México ha presentado muy pobres desempeños económicos que lo ubican incluso a la zaga de todos los países latinoamericanos. El 15 de julio de 2009 la caída conjunta de la economía latinoamericana sería de 1,9%. En

más complejo, vinculado y fortuito. Aparecen elementos como turbulencia, irregularidad y vaguedad, se privilegia el presente como una forma de alcanzar el futuro, se hace al futuro más importante que el presente, y esto está vigente con más fuerza en la última década. La lucha por los mercados y el desarrollo tecnológico impulsan esta lógica, y en lo social la incertidumbre es la cotidianeidad de la posmodernidad; los individuos cada vez más tienen que romper con lo conocido, con aquello que podían controlar, y deben acostumbrarse a pensar, sentir y, por supuesto, actuar de manera diferente. Pero, ante la complejidad del nuevo orden, interrelacionado y fortuito, en el que el paradigma de la eficiencia se globaliza y se impone, donde se habla de flexibilidad y excelencia y el conocimiento científico y tecnológico avanza por segundo, ¿qué pasa con las organizaciones? Obvio es que las transformaciones del mundo provocan un cambio en el modelo organizacional, lo cual implica una perspectiva diferente en la visión del mundo organizacional. Se promueven nuevos modelos organizacionales, se habla de estructuras orgánicas, flexibles, ligeras y de una toma de decisiones compartida; se habla de las organizaciones como sistemas abiertos con capacidad de autorrenovación y aprendizaje. Estas transformaciones conllevan un cambio en el paradigma de gestión, ya que la actual realidad implica la imposibilidad de control, la multiplicación de situaciones imprevisibles o la ineficiencia de órdenes, procedimientos y control (Gallardo, 2009).

La reflexión hoy en la revista *Gestión y estrategia* se centra nuevamente en uno de los elementos importantes de la empresa: la gestión. Se hace necesario su profundo estudio para conceptualizarla e ir más allá de la mera búsqueda de la eficiencia, el orden y la armonía, para tratar de entender la importancia de sus aspectos simbólicos y políticos.

¿Qué es la gestión? Como ya se dijo en otro espacio "... el concepto de modelo de gestión adquiere relevancia en los años ochenta y su utilización ha crecido espectacularmente en los últimos diez años; antes se hablaba de estilos de gerencia. El modelo de gestión puede ser más o menos explícito, más o menos racional, sus prioridades pueden ser o no "transparentes", pero siempre existen. Siempre está, aunque no lo veamos a simple vista, aunque no se explique directamente. La definición de "modelo de gestión" trata de la unidad mínima que contiene los elementos de la identidad de la organización, expresa un estilo de gerencia, expresa jerarquías, incluye razón e intuición, lo formal y lo informal, entre otras cosas" (Espinosa y Ureña, 2009); y esto es válido para la gestión pública y privada.

No hay que olvidar que la definición de gestión está vinculada a la escuela de pensamiento administrativo de la cual procede. Por ejemplo, Tabatoni y Jarniou (1975), para hablar de gestión, analizan la interdependencia entre estrategias y estructuras; las interacciones entre información, planificación, organización y actividades, y cómo se resuelven los problemas y se dan soluciones para tener una administración más democrática e innovadora que sirva para organizar y conducir el cambio. De esta manera definen la gestión sistémica como aquella dirigida a analizar los sistemas de decisión para localizar los subsistemas y sus características y encontrar las interdependencias e interacciones más significativas y susceptibles para explicar la dinámica de los sistemas de acción. La estrategia de gestión pesa sobre todas las decisiones y todos los niveles de acción colectiva, sobre todas las personas que trabajan juntas y no consideran "la decisión" como un proceso aislado; tampoco ve la organización fuera del contexto general de la sociedad global.

Anahí Gallardo nos dice que en las ciencias de la gestión el paradigma lo constituye el conjunto de realidades organizacionales —valores creencias, prácticas, métodos, actitudes, conductas, etc.— que

ese marco, el peor pronóstico correspondió a la mexicana, a la que se auguró una caída de 7,0% para ese año. En segundo lugar se ubica Costa Rica, con una contracción cercana a 3,0% de su PIB. El desempeño económico de México sería menor incluso que el de algunas de las naciones más pobres de la región, como Haití, con un crecimiento de 2,0% para 2009, y Bolivia, con 2,5% de crecimiento (Zúñiga, 2009).

los miembros de un grupo social construye para integrar sus pensamientos y prácticas administrativas en las organizaciones. En otros términos, el paradigma en administración se refiere a la manera como las personas piensan, interpretan y actúan para conducir a las organizaciones (2002:3).

Aubert y de Gaulejac (1993) indican que el término *gestión* engloba elementos de diferente naturaleza: una estructura organizativa, una serie de prácticas administrativas, un sistema de representación y un modelo de personalidad. Afirman que la gestión es uno de los elementos característicos de nuestra sociedad. Si el control y la disciplina fueron los fundamentos de la sociedad industrial, la gestión lo es de la sociedad posmoderna. Señalan que vamos hacia una sociedad *managerial*, argumentando que los cuatro aspectos de la gestión (organización, praxis, valores y personalidad) forman un sistema sociomental, encrucijada entre lo económico, lo político, lo ideológico y lo psicológico. Este sistema parece ser un polo de referencia del mundo desarrollado, motor del liberalismo político y económico, y pauta tanto psicológica como ideológica. Su propuesta es que en la sociedad posmoderna, producto de la globalidad, la organización, específicamente la empresa, es un elemento central de la producción de la sociedad. Como se van debilitando las referencias sociales, la empresa se afirma como centro generador de identidad, se habla de ella como la nueva parroquia, la familia, creadora de valores que la sociedad acepta, no sólo estratifica dentro de ella, sino que lo impone a la sociedad, etcétera.

El desarrollo de la cultura de empresa es un síntoma de la irrupción del factor organizativo en la sociedad. Aparece junto con la identidad personal y social, la identidad organizativa, así la gestión se transforma en un modelo de referencia (“hay que administrar bien la vida”, “hay que administrar bien el hogar”, “hay que administrar bien a los hijos”, “no podemos permitirnos una mala gestión personal”). La gestión *managerial* que está creando una sociedad *managerial*, funda sus bases en el mérito individual, la adhesión, la negociación la autonomía de cada individuo, la movilidad, la adaptabilidad, la comunicación, la motivación, la calidad, la noción de proyecto, de autorregulación, etc. Sobrepasa el campo de la empresa e impregna la familia, la cultura, la educación, el deporte, los medios de comunicación, etc. La constante búsqueda del éxito profesional es el síntoma más claro de cómo la sociedad está cambiando su concepto hacia el de una sociedad *managerial* (el reino de los *golden boys*, *yuppies* y *superwomen*), creados en las empresas hipermodernas (*ibidem*).

En el discurso *managerial* aparecen de manera recurrente tópicos como la sobrevaloración de la acción (“lo que cuenta es hacer las cosas”), el mito del éxito (“tienes que ser un triunfador”), el desafío y el elitismo (“tienes que destacar de forma clara”), la obligación de ser fuerte (“la guerra no tiene fin”), adaptabilidad constante (“hay que cambiar de trabajo cada dos años”), la equivalencia entre progreso económico y progreso social (“lo que es bueno para la empresa es bueno para el país”), la reconciliación entre el interés individual y el empresarial (“a la basura con la vieja teoría del enfrentamiento entre capital y trabajo”). Sin embargo, este tipo de razonamiento al cual se adhieren los jóvenes profesionistas da como resultado angustia, estrés, depresión, todas estas enfermedades de la sociedad posmoderna (*ibidem*).

Así pues, la sociedad posmoderna está globalizada. En ella se han desarrollado nuevas formas de competencia en el mercado, el desarrollo científico y tecnológico es abrumador, constante y da pie a lo que se ha dado en llamar la sociedad del conocimiento. La empresa domina y controla al imponer su modelo a la sociedad entera, por lo tanto sus preocupaciones —eficiencia, flexibilidad, excelencia— se hacen extensivas a la sociedad y el Estado abandona su compromiso con el bienestar social, replegándose para que el capital funcione libremente. El individuo ha quedado vulnerable ante la vaguedad, irregularidad y turbulencia de la posmodernidad globalizada. La angustia, el estrés, el miedo al constante cambio, a la inseguridad, se apoderan de él.

Richard Sennett, en su libro *La corrosión del carácter* (2000), cuenta que una vez, cuando estaba como observador en la cumbre de Davos en Suiza, donde se reúnen los líderes de la economía y la política del mundo, llegó Bill Gates, presidente de Microsoft Corporation, y provocó entre los tecnólogos murmullos de desaprobación, pues para ellos sus productos son mediocres; sin embargo, para la

mayoría de los ejecutivos era un héroe que había construido un imperio de la nada. La anécdota sirve a Sennette para reflexionar sobre un hombre y su empresa con productos que aparecen con gran fuerza en el mercado y con rapidez desaparecen, un hombre y una empresa que no se aferran a las cosas, epítome mismo del magnate flexible por excelencia, lo cual quedó claro cuando fue incapaz de prever las posibilidades de internet, pero hábil para girar todo en su empresa a fin de incrustarse y sacar el mejor provecho. Quizá éstos son los hombres y las empresas de la posmodernidad, sin conflictos por el apego, sin angustia, ni estrés por el constante cambio. Pero no todos somos Bill Gates ni tenemos una compañía como Microsoft Corporation.

Por lo anterior, podemos decir que vivimos una profunda transformación, que quizá deberíamos llamar revolución, que se desenvuelve en lo social, lo político, lo ecológico, lo sexual (no hay que olvidar el importante papel de las mujeres en las últimas décadas),⁵ lo espiritual, sin omitir lo económico y científico tecnológico. Umberto Eco se refería a la época que se avecinaba como “la nueva Edad Media”; nos preguntamos si esta revolución que estamos viviendo nos llevará al oscurantismo.

Lo cierto es que los procesos desencadenados por la globalización e incrustados en lo que se ha dado en llamar la posmodernidad han provocado el derrumbe de muchas de las certezas que guiaron gran parte de la actividad en la época moderna, certezas derivadas de marcos teóricos de interpretación, hoy bajo importantes cuestionamientos, ya que no facilitaron una comprensión ni, mucho menos, la previsión de la dinámica y magnitud que asumen las actuales transformaciones (Ramírez y Ramírez, 2004). ¿Será que hemos agotado nuestra inteligencia? No, el ser humano es capaz de generar nuevas metáforas, esquemas y conceptos que dan lugar a perspectivas teóricas diferentes, producto de otras interpretaciones de la realidad, fruto de la exhaustiva indagación para comprender las paradojas de este mundo. Así, con este número de la revista esperamos contribuir a esclarecer su complejidad. Aún estamos explorándolo, por lo tanto nos preguntamos, en un intento de diálogo con los autores de este número, si podemos meter la familia a la camisa de fuerza de los conceptos organizacionales, aunque se trate de una familia que tiene una empresa, pues, como afirma Darío Rodríguez (1996), los roles difusos, las condiciones de pertenencia, las obligaciones, el que todos sus miembros son irremplazables, además del tipo de finalidad, función, relación con la sociedad, etc., hacen que la familia no pueda ser considerada una organización. Por otro lado, nos preguntamos cuáles son las consecuencias que viven las personas que trabajan en organizaciones con programas de calidad en las PYMES o en una institución de educación superior, qué pasa con su salud mental, valores y felicidad. Y esas nuevas generaciones, conocidas como trabajador 2.0, viven la vida con tranquilidad y sin angustia, perfectamente adaptadas al nuevo orden, ¿ya son una generación flexible? Veamos el camino que exploran los autores de este número.

El primer artículo de la revista lleva como título “Organización, empresa y familia: de la empresa familiar a la organización familiar”, y fue escrito por Ayuzabet de la Rosa Alburquerque, Oscar Lozano Carrillo y Juan Carlos Ramírez Segura. Los autores nos dicen que la complejidad organizacional de la empresa encuentra en la empresa familiar una dimensión interesante e importante. Cuando la familia se hace presente en la empresa, la relación entre ambos elementos genera una dinámica organizacional particular. El objetivo del artículo es propiciar un debate en torno a la empresa familiar en cuanto concepto. Abordan algunas de las formas como ha sido caracterizada o definida la empresa familiar para mostrar la ambigüedad de dichas caracterizaciones o definiciones, se exponen algunas críticas al término empresa familiar y se establecen reflexiones relativas a la pertinencia de cambiar del término empresa familiar al de organización familiar.

En seguida se encuentra el trabajo de María del Rosario Demuner Flores, “Resultados ISO en PYMES de la cadena de proveeduría de la industria automotriz. Estudio cualitativo”. Este artículo se propone

⁵ De hecho, Fernando Mires (1995) señala que una de las grandes revoluciones que dan paso a la posmodernidad es la revolución feminista.

identificar los resultados de la certificación ISO en PYMES mediante un estudio de caso en cinco manufactureras de autopartes ubicadas en la zona industrial de Toluca, México. Los resultados de la investigación permiten a la autora decir que las ISO en las PYMES ayudan a mejorar su gestión empresarial, a ofrecer productos y servicios de calidad, adoptar una cultura de calidad, orden, sistematización, mejora continua, reducción de costos, definición de medidas de progreso y desempeño financiero, aunque para ello deben realizar una fuerte inversión financiera con recursos que no poseen; disponibilidad de tiempo que restan de sus actividades normales y enfrentarse con su personal que se resista al cambio.

“Cultura organizacional en el Sistema de Gestión de Calidad en las Dependencias de Educación Superior (DES) Valle de México” es el tercer artículo del presente número y es una colaboración de Edim Martínez Rodríguez y Carlos Robles Acosta, resultado de una investigación que tenía como propósito diagnosticar los valores, rituales, héroes, símbolos, estructura, sistemas y competencia que conforman la cultura organizacional de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). El estudio es descriptivo, de corte transversal y se encuadra en la propuesta teórica de Maull, Brown y Cliffe. Tomó como caso de estudio al personal involucrado en el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) bajo la norma ISO 9001:2000. Los resultados que nos reportan sugieren que la cultura organizacional es adecuada a los requerimientos que indica la norma ISO.

Después de un artículo que trata sobre las organizaciones familiares y dos más que abordan las implicaciones de las ISO en las organizaciones, nos encontramos con el trabajo de Mercedes Verdugo López, autora del “Orden político y gestión pública municipal en Sinaloa. Entre la tradición y el cambio”, trabajo en el que se asegura que existe el consenso sobre el rol protagónico que deben desplegar los ayuntamientos para alcanzar los objetivos económicos, políticos y administrativos que impone la propuesta del “buen gobierno local”. Esta idea se finca en la expectativa democrática del cambio político y en la modernización del aparato administrativo de los municipios; no obstante, prevalecen rezagos propios del modelo tradicional: centralismo, estructura monolítica del cabildo y ausencia de canales de participación efectiva de la sociedad civil. Lo que sucede con las reformas introducidas recientemente en el sistema de representación política municipal en Sinaloa, es de lo que trata este artículo.

El último trabajo es una colaboración de César Medina Salgado: “La generación Y y el surgimiento del trabajador 2.0”, en el que se describen y analizan las características de tres generaciones: los *baby boomers*, la X, y la Y o *echoboomers*. Según el autor, las dos primeras comparten algunos elementos culturales, pero la tercera ha roto los eslabones de parentesco. El posible elemento diferenciador se sustenta en la tecnología y en los medios modernos de comunicación. En este marco surge un nuevo trabajador experto en el uso de estas herramientas electrónicas. A dichos trabajadores se les conoce como *trabajadores 2.0*, y a las empresas donde laboran se las ha etiquetado de la misma forma (por analogía con el nuevo proyecto de Internet 2.0).

En este número contamos con la traducción realizada por Diana Caldera González y Miguel Ortega Carrillo de un texto muy interesante de Karl E. Weick, “Las organizaciones educativas como sistemas flojamente acoplados”; y con una reseña del texto “Desarrollo organizacional: una lectura Jossey-Bass”, de Joan Gallos (coord.), realizada por Ángel Wilhelm Vázquez García.

Como siempre, finalizamos con un profundo agradecimiento a los autores, los dictaminadores y a los integrantes del Comité Editorial por su esfuerzo. También nuestro reconocimiento a la señora María Teresa Ángeles Arellano, secretaria de la revista.

Elvia Espinosa Infante
Presidente del Comité Editorial

José Luis Zarazúa Vilchis
Editor

Fuentes bibliográficas

- Appignanesi, Richard y Chris Garratt (2004), *Posmodernismo para principiantes*. Buenos Aires, Era Naciente.
- Aubert, Nicole y Vincent de Gaulejac (1993), *El coste de la excelencia: ¿del caos a la lógica o de la lógica al caos?*, Barcelona, Paidós.
- Liotard, Jean François (1989), *La condición posmoderna*, Madrid, Cátedra.
- Mires, Fernando (1995), *La revolución que nadie soñó o la otra posmodernidad: la revolución microelectrónica, la revolución feminista, la revolución ecológica, la revolución política, la revolución paradigmática*, Venezuela, Nueva Sociedad.
- Ramírez Faúndez, Jaime y Guillermo Ramírez Martínez (2004), *Hacia un paradigma de la previsión para la empresa global*, México, Universidad Autónoma Metropolitana/Universidad de Occidente.
- Rodríguez, Darío (1996), *Gestión organizacional*, México, Plaza y Valdés.
- Sennett, Richard (2000), *La corrosión del carácter. Consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.

Tabatoni, P. y P. Jarniou (1975), *Les systèmes de gestion: politiques et structures*, París, Presses Universitaires de France.

Publicaciones periódicas

- González, Amador Roberto (2009), "Existen en México 54,8 millones de pobres, 51% de la población", *La Jornada*, 20 de noviembre.
- Zúñiga, Juan Antonio (2009), "Prevé CEPAL contracción de 7% de la economía mexicana", *La Jornada*, 16 de julio.
- Espinosa Infante, Elvia y Luis Ureña Gutiérrez (2009), "Presentación", *Gestión y Estrategia*, núm. 35, enero-junio.

Otros documentos

- Gallardo Velásquez, Anahí (2002), "La teoría de los sistemas complejos autorregulados y la organización", *Reporte de investigación*, Serie II, núm. 536, UAM-Azcapotzalco.
- Tovar, Federico (2002) *Modelos de Gestión*, <<http://www.federicotobar.com.ar/pdf/Gestionensalud/modelos-de-geston-en%20salud.pdf>>.