

PRESENTACIÓN

La revista *Gestión y estrategia*, es una publicación del Departamento de Administración, de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH), de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Unidad Azcapotzalco. Es un órgano de difusión de las investigaciones en las áreas de administración y teoría de las organizaciones; contribuyendo a su discusión y desarrollo. El contenido de sus artículos busca situarse en la frontera del conocimiento.

Gestión y estrategia trata temas de teoría de la administración, teoría de la organización, estudios organizacionales, estudios institucionales y estudios culturales, entre otros. Los estudia desde diferentes perspectivas teórico-metodológicas; también aborda aspectos funcionales como: dirección de personas, finanzas, mercadotecnia, gerencia, gestión y políticas públicas, administración del cambio, problemática de las empresas, análisis estratégico, gestión y desarrollo regional y local, cultura organizacional, estudios de género, tecnología de la información y la comunicación, producción, etcétera.¹

Diferentes definiciones de organización y administración han estado presentes en los diferentes trabajos publicados en *Gestión y estrategia*. En esta presentación, antes de utilizar conceptos como cooperación, competencia y cambio en las organizaciones, recuperemos lo que se ha entendido por administración. Antonio Barba (1999) establece que la administración puede entenderse en tres sentidos: 1) la administración como práctica social, 2) la administración como disciplina y, 3) la administración como profesión.

La administración como práctica social se refiere a la actividad inherente a toda sociedad que se origina de la necesidad de organizar y coordinar los esfuerzos colectivos para alcanzar las metas y

los fines específicos necesarios para su desarrollo, por ejemplo, la transformación de la naturaleza. Esta práctica social se ha creado de forma *empírica e intuitiva*, producto de la experiencia de las comunidades y sus líderes.

La administración, entendida como una disciplina, emerge con el origen de la organización moderna y la necesidad de sistematizar los conocimientos administrativos empíricos desarrollados hasta ese entonces. La administración como disciplina se desarrolla sobre la base de abundantes fuentes metodológicas, tanto de las ciencias sociales (sociología, psicología, antropología, etcétera) como de las formales (cibernética, ingeniería, etcétera).

Podemos decir que la empresa moderna dio origen a la administración, entendida como una disciplina, y generó la necesidad social de crear su profesionalización. En este contexto es que surge la figura del administrador profesional que se sustenta en la sistematización de las diferentes prácticas a las que los dirigentes recurrían para conducir sus negocios. Así, de acuerdo con Barba (1999), la administración puede considerarse una práctica social que se ha realizado a través de la historia y en la sociedad moderna adquiere el estatus de profesión y de disciplina a partir de la aparición de la organización moderna conocida como empresa.

La administración, como disciplina, se desarrolla cuando se sistematizan los conocimientos desarrollados, en un principio, por ingenieros e industriales que buscaban mejorar el desempeño de la empresa, haciéndola más eficiente. Esta *sistematización de conocimientos ha sido apoyada por diversas fuentes metodológicas*, tanto de las ciencias sociales como de las formales, trasladando nociones y conceptos que han sido reapropiados por la administración y que le han permitido su evolución

y su inserción en las ciencias sociales. La *profesionalización de la administración se desarrolla bajo el fundamento de la racionalidad instrumental, que busca mejorar la eficiencia y la eficacia*. De ahí que en lo general el administrador se capacita para contribuir en la solución de los problemas que generan las estructuras y los procesos de las organizaciones en su relación con el entorno. El campo de trabajo del administrador abarca prácticamente todo tipo de organizaciones en sus distintos niveles.

Dentro de la administración como disciplina se han desarrollado diversas posturas. En términos generales se pueden establecer tres maneras de pensamiento administrativo: 1) La que tiene que ver con la forma de pensar a la administración como un proceso administrativo; es decir, planear, organizar, dirigir y controlar. 2) La relativa a pensar el fenómeno administrativo bajo la lupa de las grandes funciones empresariales: recursos humanos, mercadotecnia, finanzas y producción, entre las más destacadas. 3) Y la referente a los nuevos desarrollos o nuevas herramientas administrativas, como la administración estratégica, la reingeniería, el *benchmarking*, la cultura corporativa, la gestión de conocimiento y el cuadro de mando integral, entre otros.

Independientemente de las posturas, que desarrollen y asuman los teóricos de la ciencia administrativa, no podemos negar que en la actualidad la administración se encuentra en el centro de la problemática de lo que se ha denominado posmodernidad. Más que en ningún otro momento de la historia, el complejo de saberes, técnicas, métodos de control, formas de medición, definición de estrategias de ventas, etcétera, ha rebasado la simple apropiación de la naturaleza y la transformación de ésta en bienes; la administración no es sólo la organización del trabajo, se instala en lo social, convirtiéndose en forma de vida.

En la actualidad, la vida diaria de todo individuo está influenciada por la administración; ésta cobra una presencia relevante con la transformación histórica del trabajo, la propiedad, la identidad individual, la noción de patrimonio y los sustentos éticos del intercambio (Mier, 2005: 20). La administración se transforma en aquello que sostiene y confiere racionalidad a la coordinación del trabajo, pero no sólo interviene en la producción, sino que se apropia

del saber y genera formas de vida que producen y reproducen el *status quo*, finca el lugar que los sujetos, con su capacidad creadora tienen socialmente, y por tanto es creadora de formas de vida. De esta manera es posible afirmar que la administración es un espacio de actuación importante que marca las relaciones sociales en su especificidad y detalle (Ibarra, 1998), que da cuenta de las profundas transformaciones que experimenta el mundo y, por último, diremos que sólo es aparente su asepsia social, pues lleva en su ejercicio diario la marca del poder que reproduce.

Aunque en un sentido básico, administración y gestión² pueden considerarse sinónimos, es necesario especificar que el concepto 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" (Espinoza y Ureña, 2009); y esto es válido para la gestión pública y privada.

Aubert y de Gaulejac (1993) indican que el término gestión engloba una serie de 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, y argumentan que los cuatro aspectos de la gestión (organización, praxis, valores y personalidad) forman un sistema socio-mental relacionada 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.

Bien, lo importante de lo señalado hasta el momento, es que en la actualidad la organización y su administración son de gran importancia, ésta se tiene que mover en la incertidumbre, rasgo dominante del mundo actual. Así, la *cooperación*, la *competencia* y el *cambio* en las organizaciones, se tornan importantes en los discursos que se construyen en las tentativas de explicar los fenómenos organizacionales.

Cooperación, competencia y cambio han estado presentes en la discusión de la teoría de las organizaciones y la administración. A lo largo de su desarrollo esos conceptos han permeado a cada uno de los paradigmas que en su momento han dominado. Se han definido de manera diferente ante la necesidad de la organización de posicionarse en mercados locales e internacionales, ante la necesidad de adaptación en entornos de innovación tecnológica, como propuesta ante la turbulencia del ambiente, sosteniendo que ésta puede ser controlada. Últimamente, se ha reconocido que la cooperación, la competencia y el cambio son procesos socialmente construidos y no resultado de una voluntad única, racional, impersonal y objetiva.

Lo primero que tenemos que plantear es que los cambios en la comprensión explicativa de la *cooperación*, la *competencia* y el *cambio* ocurren en el marco de la sociedad mundial. “La importancia de las industrias electrónicas, química y automotriz es desplazada aceleradamente por la microelectrónica y la computación aplicada a los procesos de producción y organizacionales, por mencionar algunos casos. Esta revolución tecnológica se convierte en una de las condiciones sustantivas para la modernización y la flexibilización [...]” (Barba, 2000).

Es necesario reconocer que el mundo ha vivido grandes acontecimientos, que ya no es el de finales del siglo XIX y principios del XX, cuando aparecen las primeras teorizaciones sobre las organizaciones, más apegadas a la administración que a la teoría de las organizaciones, durante las últimas décadas del siglo veinte, y fundamentalmente, después de la crisis petrolera de los setenta, se aceleraron procesos que han provocado transformaciones, se habla de grandes mutaciones sociales y de derrotas de los discursos críticos absorbidos y metamorfoseados en el nuevo espíritu del capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002).

La caída del socialismo marca grandes transformaciones en el mundo, no es sólo la derrota de un metadiscurso, sino de una forma de organizar y pensar la realidad. Hay una mayor movilidad geográfica, la gente de las zonas pobres emigra a los países industrializados (Sakaiya, 1995), se ha democratizado la enseñanza, lo que ha generado más profesionales que se ocupan en el sector terciario; también se habla de mutaciones culturales que han trasfigurado las costumbres y los modos de vida, así como los sistemas de valores individuales y colectivos, lo cual ha provocado un crecimiento importante del individualismo, no ausente de dolor, estrés, angustia y desesperanza ante las nuevas formas de producción (Sennett, 2005). Otro aspecto importante son las mutaciones tecnológicas y económicas (Castells, 2005), cuyos efectos en las organizaciones son determinantes, y generan múltiples menciones de que provoca cambio, competitividad y necesaria cooperación. El mundo ha cambiado y la globalización se expresa en bloque comerciales, realizados mediante acuerdos para reducir las barreras arancelarias y permitir la movilidad de los trabajadores. Tres grandes regiones compiten por la hegemonía: Norteamérica, la Unión Europea (hoy tambaleante ante la salida del Reino Unido) y Asia del Pacífico.

Hay procesos importantes en la actualidad: los relacionados con las formas de competencia en el mercado mundial y el acelerado desarrollo científico-tecnológico. Estos dos procesos consolidan el papel preponderante del mercado en lo económico, convirtiéndose 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 aquí la popularidad del neoconservadurismo y el surgimiento de una derecha que se consolida desde los años setenta, es lo que rige la actualidad (Boltanski y Chiapello, 2002). En el plano social parece abandonarse la tarea del bienestar social, dando 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).

Todos estos procesos, llamados por algunos autores globalización, han afectado a las organizaciones, y provocado en ellas reacciones en una incesante búsqueda de sobrevivir en un ambien-

te incierto y convulso. En los discursos que emergen se torna cada vez más cotidiano las nociones de *cambios*, en los procesos y estructuras de las organizaciones, en la mentalidad de los trabajadores, en las formas de hacer negocios, de relacionarse con el medio; algunos autores presentan el cambio organizacional como un proceso estratégico de adopción y adaptación (Rivera, 2013). En las organizaciones emerge el discurso de *competitividad* con la tentativa de conseguir mercados regionales y globales, pero también conlleva la necesaria competitividad entre trabajadores, invitándolos a dar lo mejor de sí mismos a la organización para conservar sus empleos. El discurso de la colaboración emerge, como una estrategia de la nueva gestión en la búsqueda de *cooperación* (Hernández, 2007), entre las organizaciones, entre estas y la sociedad, entre áreas y departamentos de la propia organización, entre todos los actores que interactúan en la organización, olvidando la esencia misma del modo de producción del cual son producto las relaciones a las que invita a cooperar. Cambio, competitividad y cooperación son nociones presentes en los diferentes paradigmas explicativos de la teoría de la organización.

Un ejemplo significativo de cómo estos conceptos han estado presentes en los diferentes paradigmas que han dominado el pensamiento administrativo, el trabajo de Magallón (2004), quien siguiendo la figura de *cambio* organizacional afirma que:

[...] la definición de cambio organizacional debe verse formalmente determinada por la de cultura una vez que la sociedad postindustrial o "sociedad del conocimiento" descubre que no es la fuerza física el factor estratégico para responder a la incertidumbre, sino la velocidad de respuesta que da el pensamiento innovador y "plurifuncional" que, además, al ser "disciplinado" y "leal" a la organización —gracias a una cultura organizacional "fuerte"—, eleva la posibilidad de un cambio organizacional exitoso.

En estas circunstancias, ante la perentoria necesidad de innovación en pos de la supervivencia, el cambio se concibe más como la acción colectiva de significaciones, ya sea que se entienda como el producto de un li-

derazgo empresarial a través de un proceso visionario y cognitivo (Gioia y Chittipeddi, 1991; Johnston, 1989; Kets de Vries y Miller, 1984, 1991; Barnard, 1938; Bettis y Prahalad, 1995; Dreyfus y Dreyfus, 1987; Pitcher, 1992; Prahalad y Bettis, 1986; Schwenk, 1984), como el producto del aprendizaje a través de un proceso de gestión del conocimiento y de los saberes organizacionales (Kim y Mauborgne, 1999; Leonard y Sensiper, 1998; Smircich y Stubbart, 1985; Weick y Westley, 1996; Brown y Leonard, 1998; Goshal y Barlett, 1994; Kim, 1993; Quinn, 1978; Weick, 1984, 1985), como el producto del poder mediante los juegos políticos de los actores en procesos de confrontación y negociación (Pettigrew, 1977; Pfeffer y Salancik, 1977; Baier y Saetren, 1986; Fligsten, 1987), o como el producto de la cultura a través de un proceso colectivo de construcción de significaciones y de identidades (Brunsson, 1982; Green, 1988; Hedberg y Jönsson, 1977; Lorsch, 1985).

Su contraparte es la concepción del cambio como un proceso formal de concepción que se ubica más cercano a un principio de perpetuación, cuyos antecedentes están en teorías que hoy pudieran parecer tan lejanas como el Taylorismo, las Relaciones Humanas, la Burocracia, la Escuela del Comportamiento o el Movimiento Contingente, con presencia en teorizaciones de mayor actualidad como las que conciben el cambio como el posicionamiento competitivo en mercados locales y globales (Perrow, 1986; Porter, 1979, 1980, 1985, 1990; Harrigan, 1984; Rumelt, 1982; Williamson, 1986), como la adaptación a contingencias mediante la determinación de los procesos de adaptación estructurales (Hannan y Freeman, 1977; Hofer, 1975; Miller, 1993; Aldrich y Pfeffer, 1976; Child, 1972; Mintzberg, 1991) o como la conformación de redes organizacionales en entornos de innovación tecnológica (Alstyne, 1997; Grandori y Soda, 1995; Sydow y Windeler, 1998; Astley, 1983; Kerwood, 1995).

Magallón realiza una detallada exposición de las diferentes visiones del cambio en las organizaciones, e inicia con las que lo ven como un proce-

so formal, racional, planeado, hasta llegar al debate actual que lo explica como la acción colectiva de significados en un ambiente de incertidumbre.

Así pues, las nociones de *cambio*, *competitividad* y *cooperación* han estado presentes en los discursos que pretenden explicar a la organización; procurando dar cuenta del todo organizacional: las estructuras, los procesos, los actores y las actividades e interacciones cotidianas en la vida organizacional. Han planteado como estrategias de dirección del trabajo el control individual, burocrático y técnico basado en el taylorismo y el fordismo y caminado, en épocas recientes, hacia la autonomía colectiva y el autocontrol basada en el conocimiento individual y colectivo.

La competencia globalizada entre las corporaciones multinacionales ha tenido como consecuencia la emergencia, maduración y difusión de un nuevo tipo de organización flexible que sustituye al modelo de organización taylorista-burocrática y, al mismo tiempo, ha contribuido al cambio de los paradigmas de las teorías de la administración. El modelo taylorista-burocrático es concebido como organización moderna, mientras que el modelo emergente es conocido como flexible y posmoderno. Esto ha obligado a las empresas a revisar sus postulados tradicionales, pues poco a poco han mostrado sus grandes limitaciones e impedimentos para la sobrevivencia en un entorno vertiginosamente cambiante (Barba, 2000).

La globalización no es sólo un fenómeno de integración de los mercados que genera incertidumbre y riesgos; la globalización es “un fenómeno integrado, multidimensional; no es sólo económico, no es sólo cultural, es también político y por lo tanto social y, en consecuencia, psicológico, y todo a la vez” (Zemelmari, 2000), para explicarlo es insuficiente acudir a una sola variable, es necesaria la multidisciplinaria, y sus diversas maneras metodológicas de aprehender la realidad. Ante este fenómeno, la organización responde y los nuevos discursos explicativos hablan de cambio, competencia y cooperación con un nuevo sentido metamorfoseado que penetra a los actores como última verdad.

La nueva situación internacional, la integración (o desintegración) de regiones, para comerciar y competir, el acelerado desarrollo científico, la reti-

rada del Estado de las tareas del bienestar social, la trasfiguración de los valores colectivos en el grupo social a favor de los valores individuales, entre muchas más variables por analizar, generan nuevos modelos de organización y cambios en los principales paradigmas ante los que no podemos estar ajenos. Tenemos el reto de pensar a la organización y a la administración para proponer nuevas formas de organización. Ante el constante y rápido *cambio*, que genera aguda *competencia*, la *cooperación* se hace necesaria, hay que repensarlas a la luz de la realidad actual y no caer en propuestas simplistas y modas discursivas que no ayudan a la necesaria comprensión de los fenómenos organizacionales. Es necesario que los cuerpos teóricos sean dinámicos, como las organizaciones y prácticas administrativas que estudian, y de las cuales quieren dar cuenta.

* * *

Dejemos las reflexiones sobre el cambio, la competencia y la cooperación en los estudios de las organizaciones y pasemos a presentar los trabajos que conforman el presente número de la revista *Gestión y estrategia*. El primer artículo es *Crítica de la teoría de la elección racional. Esquema administrativo de competencia y cooperación* de Oscar Rogelio Caloca Osorio y Nohemí Briseño Martínez. El trabajo presenta la noción de racionalidad del individuo, que elige en un entorno administrativo incapaz de establecer interacción social-solidaria, lo cual se explica por el tipo de máximas que debe cumplir en este tipo de contextos, condición que trae consigo incompatibilidades entre estrategias competitivas y cooperativas. Por el contrario, en otros contextos de interacción social, sí hay cabida para la combinación de estrategias competitivas y cooperativas.

En seguida se encuentra el trabajo de José Luis Bernal López y Ezequiel Alpuche de la Cruz, titulado *La cooperación: el núcleo de la evolución institucional y organizacional*, y que tiene como objetivo mostrar la cooperación como centro de la evolución institucional y organizacional. Los autores utilizan las teorías de juegos y la teoría evolutiva de la biología como símil de lo que ocurre a nivel organizacional e institucional y muestran mediante ejemplos el proceso de evolución de la cooperación en instituciones y organizaciones. Señalan que la

evolución de la cooperación se expresa en cuatro subprocesos: adaptación, variación, retención y selección. Los dos primeros hacen posible la evolución y el cambio institucional y organizacional en otras palabras el diseño institucional y organizacional; los dos últimos generan estabilidad y continuidad, es decir, permiten la sobrevivencia y reproducción de los individuos.

Aplicación del modelo de Lewin a una osc: cambio organizacional y liderazgo es el trabajo de Ana Lilia Coria Páez, Ana Lilia Valderrama Santibáñez, Omar Neme Castillo e Igor Antonio Rivera González. En el sostienen que las pequeñas organizaciones de la sociedad civil se caracterizan por tener al interior problemas estructurales, dependencia de las decisiones del líder-fundador y resistencia al cambio, lo cual afecta los niveles de eficiencia y responsabilidad de los colaboradores. Los autores sostienen que el uso del modelo de Lewin permite reducir la resistencia al cambio a través de un plan que brinde certidumbre a quienes establecen el proyecto de cambio, al generar mayor participación de los colaboradores mediante su empoderamiento.

Edim Martínez Rodríguez, Julia del Carmen Chávez Carapia, Martín Castro Guzmán y Leidy del Carmen Gutiérrez Olmos colaboraron en el presente número de la revista con el artículo *Acciones de las universidades públicas en México en materia de responsabilidad empresarial*. Los autores proponen un modelo educativo que considere la responsabilidad social en las universidades públicas en México, los autores sostienen que es necesaria una unidad de aprendizaje basada en competencias (conocimientos, valores, actitudes y habilidades), con el fin de que se promueva, tanto al interior de cada espacio universitario como en su entorno, un comportamiento ético, responsable y transparente de las acciones sociales y empresariales.

El quinto trabajo pertenece a Cinthia Zuleima Pavón Villegas y José G. Vargas Hernández, y lleva por título *Consideraciones sobre el auge de la franquicia como sistema de negocio en México*. Los autores sostienen que la franquicia es un sistema de negocio que se encuentra en auge y se proponen analizarla desde el enfoque de la teoría de la agencia, la teoría de los derechos de propiedad y la teoría de los costos de transacción.

El último trabajo del presente número de la revista es una reseña bibliográfica de Eduardo Chávez Cruz, acerca del libro de Joseph E. Stiglitz, y Bruce C. Greenwald, *La creación de una sociedad del aprendizaje. Un nuevo enfoque hacia el crecimiento, el desarrollo y el progreso social*.

* * *

Como en anteriores presentaciones, no podemos concluir sin externar nuestro reconocimiento a todos quienes intervienen en la elaboración de la revista. A los miembros del Comité Editorial, a nuestros colaboradores de diferentes universidades del país y del extranjero, a los dictaminadores que desinteresadamente apoyan con sus conocimientos y su tiempo; a todas y todos gracias. El trabajo de Shaloom Abigail Morales Castillo y de Emilio Castillo Yáñez, estudiantes de la Licenciatura de Administración y ayudantes de investigación del Departamento de Administración, quienes han colaborado en el arduo trabajo de revisión de galeras ha sido importante. El apoyo secretarial de María Teresa Ángeles Arellano, siempre es imprescindible. A todos gracias.

Entregamos a ustedes el número 49 (enero-junio del 2016) de la revista *Gestión y estrategia* que lleva por título *Cooperación, competencia y cambio en las organizaciones*.

Elvia Espinosa Infante
Presidenta del Comité Editorial

Sandra Alejandra Carrillo Andrés
Profesora investigadora, Departamento de
Administración, UAM-A

Notas

¹ Lineamientos de operación de la revista *Gestión y estrategia* aprobados por el Consejo Divisivo de Ciencias Sociales y Humanidades en la sesión 252 del 14 de junio del 2007.

² La escuela de los “managers” es considerada por Barba (2000) como la etapa empírica de la estrategia corporativa que se desarrolló en Estados Unidos de 1900 a 1950 y esta escuela es entendida y explicada como el discurso gerencial que tiene la finalidad de resolver los problemas de control de la producción y la organización de la empresa.

Fuentes bibliográficas

- Aubert, Nicole y Vincent de Gaulejac (1993), *El coste de la excelencia ¿del caos a la lógica o de la lógica al caos?*, Barcelona, Ediciones Paidós.
- Barba Álvarez, Antonio (1999), “Administración y sociedad”, en: *Administración 2*, México, Universidad Tecnológica de México, pp. 15-38.
- Boltanski, Luc y Eve Chiapello (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- Castells, Manuel (2005), *La era de la información. La sociedad red*, México, Siglo XXI.
- Ibarra, Colado Eduardo (1998), “Administración y Organizaciones en el final del milenio: racionalismo, irracionalismo y gubernamentalidad”, en: *El rol del administrador en el contexto actual*. (Coord. Ramírez G.), México, UAM-A.
- Magallón, Díez María Teresa (2004), “La figura del cambio organizacional en la construcción de la teoría de la organización. Evolución y nuevas perspectivas”, en: Luis Montaña (Coord.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*, Cámara de Diputados, UAM-Iztapalapa, Universidad de Occidente y Miguel Ángel Porrúa, pp. 65-91.
- Mier, Garza Raymundo (2005), “Tiempo, espacio y potencia. Reflexiones filosóficas para una com-

presión de las disciplinas administrativas”, en: *Administración y poder. Una reflexión tras disciplinaria*, (Coord. Ramírez G.), México, UAM.

- Ramírez Faúndez, Jaime y Guillermo Ramírez Martínez (2004), *Hacia un paradigma de la previsión para la empresa global*, México, Universidad Autónoma Metropolitana y Universidad de Occidente.
- Sakaiya, Taichi (1995), *Historia del futuro, la sociedad del conocimiento*, Editorial Andrés Bello, Santiago.
- Sennett, Richard (2005), *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama.
- Zemelman, Hugo (2000), “La historia se hace desde la cotidianidad”, en: *El fin del capitalismo global. Un nuevo proyecto histórico*. México, Océano, pp. 153-165.
- Zimmermann, Arthur (2000), *Gestión del cambio organizacional. Caminos y herramientas*, Quito, Ecuador, Ediciones Abya-Yala.

Publicaciones periódicas

- Barba Álvarez, Antonio (2000), “Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración”, en: *Iztapalapa*, núm. 48, enero-junio, México, pp. 12-34.
- Espinosa Elvia y Luis Ureña (2009), “Presentación” en revista: *Gestión y estrategia*, núm. 35, enero-junio, México, UAM-A.
- Hernández, Martínez Andrés Guillermo (2007), “Estrategias y cooperación: una visión de la gestión desde el paradigma de la colaboración interfirmas”, en: revista *Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*, vol. XV, diciembre, pp. 115-131.
- Rivera, Gonzáles Ángel (2013), “El cambio organizacional: un proceso estratégico de adopción y adaptación” en revista: *Gestión y estrategia*, núm. 44, julio-diciembre, México, UAM-A.

