

De las Nuevas Formas de Organización del trabajo, la Reputación Corporativa y el Mapa del Capital Simbólico

Gloria Baca
Ricardo A. Estrada

Christian Lévesque, Profesor investigador en HEC de Montréal, trata el tema de la dinámica de las relaciones del trabajo en la era de la globalización, en el caso de la industria automotriz en México.

El expresa que “afirmar que la globalización provoca un replanteamiento de las reglas del juego entre sindicatos y empleadores, se ha vuelto un lugar común”.

Estas nuevas reglas debilitan el poder de los sindicatos, sobre todo su capacidad de dar forma a los cambios en los lugares de trabajo.

En **Las nuevas formas de organización del trabajo**, la exteriorización de la producción y la racionalización de los efectivos representarían diversos cambios sobre los cuales los sindicatos tienen poca o ninguna influencia.

De esta manera, los sindicatos no tendrían otra opción que la de sufrir las imposiciones planteadas por la nueva economía mundializada. Esta tesis ilustra hasta qué punto se ha impuesto la mundialización, en el transcurso de los últimos años, como un fetiche de la explicación social.

Si, a fin de cuentas, siguen siendo plausibles los efectos observables de manera directa, así como asociados a la globalización, aparecen mucho menos unívocos de lo que esta tesis permite presagiar.

Sin dejar de insistir en las repercusiones de la mundialización en los medios laborales, nuestra hipótesis de trabajo es que las dinámicas locales ejercen un efecto estructurante considerable sobre la capacidad de acción de los sindicatos. En efecto, la internacionalización de los intercambios comerciales así como la repartición de los ciclos productivos entre países implican una redefinición de las reglas del juego donde el mejoramiento de la calidad y de la productividad aparece como imperativo.

El autor asegura que México representa un caso ejemplar para verificar la pertinencia de esta hipótesis ya que, al calor del TLC, éste representa un rasgo destacado de la mundialización, así como su régimen de relaciones industriales se encuentra en plena mutación.

Enseguida, **Rodolfo Bächler y Octavio Poblete**, se hunden en **El Transfondo humano de las Organizaciones**, y exponen una propuesta sobre un marco comprensivo del fenómeno organizacional, el cual destaca la naturaleza humana de éste y la necesidad de favorecer el desarrollo de las personas y sus relaciones, como una estrategia de mejoramiento del mismo.

Esta conceptualización integra aportes de la psicología humanista, las ciencias cognitivas y el enfoque interaccional, el cual se estructura sobre la diferenciación entre lo aspectos explícitos e implícitos de la organización.

Los autores postulan que, a pesar de existir un nivel implícito del funcionamiento organizacional, el cual tiene una significativa influencia sobre la organización, como un todo, los modelos de gestión predominantes consideran, de forma casi exclusiva, los aspectos asociados al nivel explícito.

Presentan, asimismo, una descripción tentativa de los aspectos implícitos denominados como "Trasfondo Humano", a través de la distinción de los cuatro dominios interrelacionados que le componen: el dominio corporal, el dominio cognitivo, el dominio emocional y el dominio interaccional.

Finalmente, postulan algunos principios generales a

considerar, a la hora de diseñar intervenciones, en términos del cambio, a través del potenciamiento y el desarrollo del nivel del funcionamiento organizacional.

Ana María Paredes Arriaga y Ma. Cristina A. Velázquez Palmer, proponen el "concepto de mercadotecnia en las organizaciones" que adoptan la orientación hacia al consumidor, la cual implica entender y satisfacer las necesidades de los consumidores para lograr resultados superiores en el mercado así como en los términos financieros, siendo éstos retos que enfrenta la administración en el contexto actual de crisis financiera y económica.

De esta manera, conocer los elementos que influyen y moldean el nivel de satisfacción de los consumidores se ha convertido en un elemento clave en el estudio de la conducta del consumidor.

Para estudiar la satisfacción, las autoras han desarrollado dos enfoques: uno de transacción específica y otro de satisfacción agregada.

Este trabajo permitió construir un modelo para analizar las variables que determinan la satisfacción de los usuarios de servicios, en el ámbito mexicano, desde un enfoque agregado. El modelo desarrollado permitió identificar las variables que ejercen una mayor influencia sobre la satisfacción, así como los efectos de la misma sobre la conducta de compra.

A partir del modelo construido, **La Medición de la satisfacción de los Usuarios**, se estimó un índice de satisfacción mediante el cual es posible medir la calidad de los servicios proporcionados por las organizaciones

estudiadas, desde la perspectiva de los usuarios, y que permite ser utilizado como una herramienta de *benchmarking*.

El estudio comprende, tanto servicios proporcionados por empresas privadas como por dependencias gubernamentales, y muestra las diferencias en los niveles de satisfacción, por tipo de organización, así como las implicaciones prácticas al diseñar las estrategias de mercadotecnia.

Por otro rumbo, y desde la óptica de la Teoría de Recursos y Capacidades, diversas investigaciones han puesto de manifiesto el potencial que la Reputación Corporativa posee para el éxito de la empresa.

Giovanna Mazzotti Pabello sigue a Max Weber sobre el tema de la ética y la relación que establece entre el tipo de dominación racional, la burocracia y lo que la autora define como ‘el espíritu del capitalismo’, de la era protestante, y la proliferación de distintos discursos seculares y religiosos en nuestra era: el *new age*.

La autora reconoce que no es un escrito organizacional, ni un trabajo sociológico, de manera que nos preguntamos el por qué del sesgo?

Con base en Max Weber, **sobre la ética protestante** y en Ferguson, sobre la proliferación de nuevos discursos religiosos y “ofertas éticas *condensadas*” que presentan al sujeto en nuevas organizaciones ‘éticas y flexibles’.

Puede verse, a través de la autora de este escrito, un propio

discurso (muy suyo) sobre la ética contenida en el otro discurso de la dominación. En fin, la autora define el carácter fatal de la burocracia: “la médula de toda la administración de *masas*, como germen del estado moderno.

En este trabajo, **Salvador García de León Campero** tiene como objetivo central el presentar una visión general de la naturaleza de la **Reputación Corporativa**, como un recurso estratégico y fuente de valor para la creación de ventajas competitivas, así como de su proceso de gestión.

Uno de los temas que por su trascendencia destaca el autor “en la agenda de investigación de la dirección de empresas” es, sin duda alguna, la determinación del origen y fundamento de las ventajas competitivas en las organizaciones. O dicho de otra forma: ¿qué determina que existan diferencias en las utilidades obtenidas por unas empresas respecto a las otras?

La creciente complejidad del contexto competitivo al que las organizaciones han de enfrentarse en la actualidad se ha caracterizado por una creciente globalización de los mercados, liberalización sectorial, el dinamismo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, el acortamiento de los ciclos de vida de los productos y los servicios, la aceleración de los procesos de concentración empresarial, la flexibilización y descentralización en la gestión y las recurrentes crisis empresariales producidas por la transgresión de ciertos principios éticos, especialmente en grandes corporaciones de diversas partes del mundo, han determinado, en gran medida, que esta línea de investigación haya asumido una relevancia aún mayor que en periodos anteriores.

En la actualidad, entre los esfuerzos por lograr una mayor comprensión de la esencia de la ventaja competitiva sobresalen dos perspectivas: **La Teoría Estructural y la Teoría de Recursos y Capacidades**, así el lector puede acometer ambas perspectivas.

Nuestro siguiente artículo tiene como objetivo presentar una primera aproximación del análisis del riesgo en las organizaciones del sector salud.

Para lo cual se apoya en dos perspectivas teóricas: la primera es la perspectiva de la percepción del riesgo en las organizaciones, desarrollada por Mary Douglas; y la segunda la propuesta de Meyer y Rowan, sobre los ambientes institucionales.

Como referencia empírica, la autora, **Roxana Muñoz**, enfrenta a la percepción del riesgo de los profesionistas de la salud, frente a los residuos peligrosos: radiactivos, y químicos en los Institutos Nacionales de Salud (INS).

Al artículo la autora lo organiza en cuatro partes:

Primero, se presentan los diversos orígenes del concepto de riesgo.

Segundo, se exponen las concepciones del riesgo en las ciencias sociales. Y, Tercero, se presentan las dos perspectivas teóricas. Cuarto se describen los resultados y las conclusiones de la investigación empírica sobre la percepción del riesgo en este sector de la salud.

El artículo tiene como objetivo presentar una primera aproximación del análisis del riesgo en las organizaciones del sector salud. Para lo cual nos apoyamos en dos perspectivas teóricas: la primera es la perspectiva de la percepción del riesgo en las organizaciones, desarrollada

por Mary Douglas y la segunda la propuesta de Meyer y Rowan sobre los ambientes institucionales.

Como referencia empírica se contempla la percepción del riesgo de los profesionistas de la salud, frente a los residuos peligrosos: radiactivos, y químicos en los Institutos Nacionales de Salud (INS).

El escrito está organizado en cuatro partes:

Primero, se presentan los diversos orígenes del concepto de riesgo.

La investigación empírica que realizamos sobre los residuos peligrosos en los Institutos Nacionales de Salud¹ nos ha permitido incursionar en el análisis del riesgo en las organizaciones. La literatura al respecto es muy diversa, en este

artículo hemos recurrido al análisis cultural del riesgo en las organizaciones y al nuevo institucionalismo sociológico porque consideramos que son perspectivas que nos permiten acercarnos a su comprensión.

Irene Sánchez Guevara et al, presentan el siguiente artículo, denominado: **La Organización de los grupos de Autoayuda Anónimos**.

Una característica del mundo globalizado son las adicciones que han devenido en pandemias cuyos costos económicos y sociales para enfrentarlas son alarmantes.

Clínicas particulares, centros de salud públicos, institutos especializados en este problema así como los llamados grupos de autoayuda anónimos, son las vías que la sociedad ha generado para atender este problema.

Este trabajo tiene como objetivo describir y analizar las características organizacionales de los grupos de autoayuda anónimos. Su estructura de red jerárquica, su funcionamiento autoorganizado y su eficacia para tratar integralmente tres áreas: la física, la emocional y la espiritual de los comportamientos adictivos de toda persona.

El tratamiento emocional ocurre por medio de monólogos y experiencias de vida compartidas, cuya finalidad es revertir la conducta adictiva, producto de emociones negativas y aislamiento social, a un comportamiento cooperativo y de sobriedad. El estudio neurobiológico de las emociones es fundamental para entender estos comportamientos tanto en el individuo como en las organizaciones.

En particular, la adicción a la comida excesiva que ocasiona la obesidad y ha llevado a que nuestro país ocupe el segundo lugar mundial. Una alternativa interesante para enfrentar este problema son los grupos de autoayuda anónimos. En este trabajo se expone la organización, el funcionamiento y eficacia a partir de un estudio de caso conducido con metodología etnográfica.

En la actualidad, una opción para el tratamiento de padecimientos que generan problemas sociales y complejos como las adicciones, o el manejo situaciones que surgen debido al cuidado de familiares con enfermedades crónicas o con serias discapacidades, son los grupos denominados de "anónimos".

Estas organizaciones tienen objetivos específicos, han contribuido a resolver diversos problemas sociales y de salud

física y mental que pueden representar altos costos para la sociedad y no cuentan (ni buscan) el apoyo institucional pues se mantienen a sí mismas, constituyéndose en grupos autoorganizados. Resulta interesante preguntarse:

-Cómo se estructuran?

-Cómo subsisten económicamente?

-Por qué cooperan?

Este trabajo presenta el concepto de grupo de autoayuda de anónimos, su estructura organizacional, su funcionamiento, su eficacia, cómo emerge la cooperación, y finalmente los resultados de un estudio de caso abordado con metodología etnográfica de Hernández Ocampo (2009).

Asimismo, debido a la importancia económica, política y social que tiene la banca, se vuelve un objeto de estudio relevante dentro de los Estudios Organizacionales. Uno de los aspectos organizacionales que está presente en prácticamente casi todos los tipos de organizaciones es el tema de la modernización organizacional.

Gerardo Pastrana León y Ayuzabet de la Rosa persiguen un acercamiento a la modernización organizacional de la Banca en México, a través de un estudio de caso

Su objetivo, en este escrito, intenta responder, a la luz de un estudio de caso de un Banco Mexicano, cuál es la naturaleza de la modernización organizacional de dicha organización bancaria, poniendo énfasis en dos de sus procesos más importantes: la captación de recursos y la colocación de los mismos.

Para ello, en primer sitio, se expone brevemente lo referente al tema de la modernización organizacional, destacando las diferencias existentes entre las organizaciones modernas y postmodernas, y comprando diversas experiencias de modernización organizacional –Japón, Alemania, Estados Unidos y México- para tratar de establecer la especificidad de la modernización organizacional de la banca respecto de otros tipos de organizaciones.

En segundo lugar se describen brevemente algunos aspectos metodológicos relativos al estudio de caso. En tercer lugar, se presenta cuál es la naturaleza de los procesos de modernización organizacional del banco en cuestión, así como cuáles han sido los resultados de dicha modernización. Finalmente, se establecen algunas conclusiones.

Tener una eficiente distribución de recursos entre la iniciativa

privada proveniente del ahorro de la población, hace valer la función única del creador de dinero privado, que más tarde se convertirá en social.

Este sector ha sufrido una serie importante de cambios en sus estructuras, tanto a nivel sector como a nivel de organizaciones bancarias específicas, que lo ha llevado a tener una relevancia tan solo marginal en la economía nacional.

Uno de los aspectos organizacionales que está presente en prácticamente casi todos los tipos de organizaciones es el tema de la modernización organizacional.

El estudio de los procesos de modernización organizacional es relevante en tanto ayuda a entender la situación actual de las formas de organización, las cuales representan parte de la respuesta a sus problemáticas internas y ambientales.