

Un Largo Camino de Regreso a Nuestra Revista de **Administración y Organizaciones**

Ricardo A. Estrada García

Regresa a un servidor la edición y la colaboración de nuestros compañeros de aventura en la Revista de Administración y Organizaciones.

5

No ha sido fácil seguir el camino que alguna vez trazamos con gran ventura, debido a un cierto abandono de apoyo económico que se convirtió, con nuestro dolo, en la piedra de toque y en el despido de nuestra constancia en la edición y publicación de nuestra revista.

Sin embargo, no vale la pena regresar al lamento, lo realmente importante es saber que, después de todo, hemos ganado la partida. Nuestra revista ha reunido un capital de conocimiento, con el esfuerzo de sus propios actores, nuestros compañeros de rumbo y trabajo, así como una cauda de autores que apoyan y diseñan, desde luego, una nueva vía con una guía segura de mediano plazo, con objeto de alcanzar, en este preciso año, la publicación del número 20 (con fecha de Diciembre de 2008).

No vale engrosar más el pasado, de ahora en adelante afirmaremos la vía de la conciliación y, obviamente, la de la confirmación de un camino seguro.

Hace cien años la burocracia era una nueva forma organizacional, emergente inicialmente en Alemania y posteriormente en los Estados Unidos.

Duró casi cien años, dice Clegg et al., sin embargo, en la nueva economía se están gestando oportunidades estratégicas y formas organizacionales basadas en redes de colaboración que retan la lógica histórica de la burocracia.

El comercio electrónico es más que una manera de permitir redes de prácticas de negocios existentes; también crea nuevas oportunidades y demanda competencias organizacionales hasta ahora desconocidas. El modelo para la nueva economía es un modelo de relación organizacional basado en la colaboración.

Internet parece ofrecer una oportunidad a la pequeña empresa de tener acceso a recursos que carecen, al mismo tiempo de que les permite competir dentro de las redes globales.

Los autores definen estas formas organizacionales del trabajo, como “Villas virtuales”. Estas emergen como pequeñas empresas capaces de formar y reformar alianzas con el objeto de proveer servicios de alta tecnología a grandes compañías.

El caso que presentan Clegg et al., trata sobre empresas ubicadas en el centro de Tokio. Su ubicación física a través de un número de suburbios en el centro de la ciudad mejora por un intercambio electrónico que se da entre ellas. Los seguidores de *Sohonet*, con base en Londres, llevan la cercanía electrónica aún más lejos. Un grupo especializado de compañías de medios comparte una alta capacidad de vínculos de datos con el objetivo de participar en el medio creativo que tiene su base alrededor de *Hollywood*, al oeste de Los Ángeles.

Sin embargo, aseguran sus autores, existe una evidente paradoja en las nuevas tecnologías: *Tecnológicamente*, el cambio a comercio electrónico sirve para conducir los costos de transacción a casi cero¹; tanto *comercialmente*: donde esto ocurre, ninguna organización tiene una mayor ventaja que ser la primera en moverse, debido a que cada competidor conduce sus costos de transacción hacia abajo; *organizacionalmente*, pues para obtener ventaja tienen que agregarla sobre los costos de transacción eliminados por el uso de tecnología digital; y, *paradójicamente*, la tecnología electrónica elimina valor en lugar de agregarlo, al conducir los costos de transacción hacia abajo, así que la única forma de aumentar valor en la economía electrónica es reinstalando costos de transacción. Las organizaciones deben, entonces,

minimizar *los costos de transacción y, así, convertir las transacciones en relaciones de colaboración.*

Por otro lado, ya no la comunicación virtual, sino la comunicación en la negociación entre los actores laborales, es lo que permite la aceptación de reglas y de la agenda. Sin embargo, atrás está el conflicto como fuente de diferencias e identidades. Y como correlato de una disputa por los recursos.

Lo que ocurre dentro de una fábrica, como espacio productor de mercancías –es decir de la materialidad del trabajo como explotación y dominación– y de relaciones sociales (aquellas que hacen posible en su escala la reproducción de la sociedad), nos da la oportunidad de acercarnos al conflicto y a la cooperación, a la cohesión.

Aquí, Alejandro Espinosa hace referencia a dos conceptos que se encuentran como antípodas en dos sendos planteamientos teóricos: la teoría del conflicto –con sus dos niveles, el referido a la transformación radical de la sociedad, lo que hace que las sociedades se transformen, así como a los procesos de cambio más tenues y acordados socialmente.

Por otra parte, la denominada teoría de la cohesión, con una carga teórica del funcionalismo en la que se aprecia su lectura del conflicto como una disfunción, no como algo que acompaña a los hombres en sociedad, formando parte de su sociabilidad, sino como lo que es posible apartar para

¹ Los costos de transacción son aquellos costos que se incurren en el intercambio de mercancías

resaltar la armonía y el equilibrio, su reproducción; y, sin embargo, tomando distancia de ambos planteamientos, el conflicto y la cohesión son realidades que, según Espinosa: teóricamente pueden ser abordadas con sus propias especificidades, aunque en la realidad están articuladas, y esta articulación compleja se debe recrear, también, en el plano teórico.

Junto a las Organizaciones, Marlene Martin y Tirso Suárez, desde la extrañada Mérida, pretenden verificar la relación existente entre el capital humano y el capital organizacional, con respecto a la formulación de estrategias de servicio al cliente, de acuerdo a la Teoría Basada en Recursos (TBR). Los autores contextualizan los rubros del 'capital humano' y 'organizacional' de manera que permiten contextualizar las características de este tipo de empresa y postular que el capital organizacional es relevante en las estrategias de calidad, de servicio y de innovación.

Por último, en las **Organizaciones**, Anahí Gallardo y Keshava Quintanar, se encuentran con *La flexibilidad en el trabajo académico: problemática en la Universidad pública*. Desde esa perspectiva, nos inducen a través del proyecto neoliberal de fines del siglo XX, a reconocer el impacto singular sobre el trabajo académico al presionar a la universidad pública hacia una nueva identidad y ética. Así, prioriza el logro de la eficiencia, la calidad y la competitividad sobre su función, como entidad crítica, analítica y propositiva. Los autores, describen la flexibilidad laboral, como los contratos temporales; la jornada parcial; los bajos salarios; los estímulos y becas, que se excluyen en la jubilación, con base en un modelo donde el estado minimiza su actuación

rectora y da paso a la privatización de sus funciones públicas.

Por el lado de la **Administración**, Heriberto Frías Alanís y Jesús Lechuga Montenegro evalúan el proceso de licitaciones en el proyecto de los Segundos Pisos en la Ciudad de México. La importancia del marco normativo, esto es, las reglas del juego, moldean al mismo tiempo la conducta de los demás agentes, tanto en su papel institucional como agente económico regulador. Los autores enmarcan a las licitaciones como una institución: la ley de obras públicas del D.F. y desde una perspectiva del neo-institucionalismo económico.

Salvador García de León, investigador de la UAM-Xochimilco, reconoce la importancia estratégica de los activos intangibles. Asegura que, actualmente, el enfoque estructural se enmarca en las formulaciones teóricas elaboradas alrededor de la Teoría de Organización Industrial sintetizadas en el paradigma clásico Estructura-Comportamiento-Resultados, las cuales en la década de los ochenta, del pasado siglo, cobran gran impulso a partir de la obra de Porter: *Competitive Strategy*.

Los autores del artículo sobre la Satisfacción hacia el Trabajo, parecerían solazarse en un escenario caracterizado por "una nueva cultura laboral" que, dicen, han modificado su estructura de una vertical "y rígida" hacia otra

Francisco Javier López Chanez, Alicia Casique Guerrero y Julián Ferrer Guerra, investigadores del Instituto Tecnológico de Celaya en su Departamento de Ciencias Económico Administrativas, reconocen que en su investigación tuvieron

como propósito estudiar la satisfacción en el trabajo, en un escenario caracterizado por una nueva cultura laboral que ha modificado la estructura organizacional vertical rígida y ha propuesto nuevas formas de pago, sistemas flexibles de producción y definido nuevos perfiles basados en competencias laborales, encausándose a la búsqueda de una mayor competitividad, en donde las nuevas exigencias del trabajo se reflejan en la satisfacción del personal.

A través de un estudio descriptivo comparativo, realizado en tres empresas ubicadas en la región del Bajío (México), cuyas actividades económicas electas fueron: la alimenticia, la química y la metalmecánica; los autores tuvieron acceso a los respectivos ambientes laborales que las caracterizan, logrando describirlas en función de sus modelos administrativos y evaluando la satisfacción hacia el trabajo del personal que en ellas labora.

Reconocen diferencias cualitativas en los modelos administrativos de cada una de las empresas estudiadas, las cuales definen las condiciones de trabajo dentro de las cuales el personal debe desempeñar las actividades que le son encomendadas y que influyen en la satisfacción hacia el trabajo. Como, también, pudo apreciarse, la satisfacción hacia el trabajo es el resultado de las actitudes que experimenta el trabajador con relación a distintos factores que componen su trabajo, como son el sueldo, las relaciones con sus compañeros y el jefe las oportunidades de ascenso y promoción, las funciones que desempeña y las condiciones de seguridad e higiene; así como, de las expectativas con que cuenta el trabajador con respecto a los factores mencionados.

El esfuerzo de investigación realizado, cobra importancia en la medida en que directivos y trabajadores se puedan beneficiar de sus resultados.

Los autores reconocen que en la región existen las condiciones apropiadas para realizar estudios que incluyan más empresas y un mayor rigor en la investigación, pero la falta de tiempo y recursos, son elementos necesarios para el buen desempeño de este tipo de trabajos, y la falta de estos, sin duda alguna condiciona los resultados. Sin embargo, existe en el medio laboral muchos problemas que solucionar.

En el siglo actual “vivimos una era de globalización”, dicen José Morales Obregón y Silvia Salvador. Aseguran que las organizaciones pasan de ser grandes burocracias piramidales hacia estructuras flexibles, las cuales demandan personas (actores organizacionales) altamente calificados para diseñar las nuevas estrategias organizacionales y para manejar las nuevas tecnologías de la comunicación y la información. Buscando el éxito, dirigen todas sus baterías a lograr sus metas.

Estos autores intentan explicar qué son y cómo son las organizaciones flexibles. Qué las distingue. Si es el contexto en que se desenvuelven, o las particularidades que manifiestan en la flexibilización de las relaciones de trabajo. También señalan los rasgos y perfiles de los trabajadores, directivos, líderes y trabajadores, pero principalmente, destacar la trascendencia de la Administración del Personal pero, fundamentalmente, la estrategia de crecimiento y desarrollo de las personas dentro de las organizaciones contemporáneas.

Patricia Dorantes y Humberto Ontiveros hacen un análisis de las Estrategias gerenciales implementadas por dos empresas comerciales ubicadas en México. Ambas continúan trabajando después de 150 años. Liverpool y Palacio de Hierro, enfocadas hacia el comercio suntuario y, por otro lado, cuatro casos de empresas de productos de consumo de primera necesidad y de carácter masivo.

Por último, Elda Aurora Morales y Ricardo Estrada, desarrollan un análisis desde una perspectiva social y ambiental de la industria química en México. El análisis se hace desde una

perspectiva social y ambiental, de manera que se establecen interrogantes sobre la evolución de la gestión ambiental de la industria mexicana y sus instrumentos.

Por último, se enfatizan conclusiones y aportes.

Para un servidor, gestor e iniciador de este medio, reconozco mis raíces y vuelvo a empeñar mi ambición de levantar y ampliar el nivel de comunicación de nuestras ideas sobre **Administración y Organizaciones.**