
PROSPECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES BURSÁTILES EN MÉXICO

"La realidad existe aunque no se le conozca"
Sócrates

Martín Abreu Beristain¹

Resumen

Para hablar de una prospectiva de las organizaciones bursátiles en México, es necesario el análisis del pasado y el presente de las organizaciones en un mundo global para así dar un sustento válido, luego entonces implica el análisis del marco conceptual de las organizaciones por lo que es necesario tocar con un enfoque epistemológico dos puntos que son: el de la administración y el de las organizaciones, de donde la teoría administrativa tiene la necesidad de estudiar y explicar tanto fenómenos como procesos que se dan en las mismas, por cual de manera constante ha hecho recurrir a otras áreas del conocimiento.

Al recurrir a otras áreas del conocimiento, constantemente se provoca la confusión entre el método, la teoría y la filosofía de tales áreas del conocimiento en la aplicación a la administración, y es justamente la intención de ésta reflexión el esclarecer la razón de ser específica de cada una de ellas, para con tales bases desarrollar la prospectiva citada.

Preliminares

Es innegable, que en el campo de la administración, el conocimiento conceptual proviene de otras áreas del conocimiento mismo que en la gestión, se ha intentado desarrollar una teoría pragmática tal que desde un enfoque científico se ubica más en el plano de la opinión, por lo tanto cuando la inducción y la analogía no son idóneas para explicar o interpretar

¹ Profesor Investigador Titular "C". Área de Planeación Estratégica de las Empresas. Departamento de Economía. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

un hecho social, se hace necesario contabilizar sus igualdades y diferencias, para de ahí sistematizar procesos a través de métodos, en donde es de observarse que los métodos no hacen la realidad y ésta existe a pesar de que no se le conozca.

Comentado el aspecto epistemológico y con la finalidad de entrar en el marco conceptual de las organizaciones, se hace necesario tratar el aspecto de organización, por lo que a continuación se da su definición:

Max Weber, afirma que una organización, es aquella que considera un grupo asociado de otras formas de organización social, luego entonces el grupo es una relación social cerrada o que se limita por medio de normas de administración de extraños, siempre y cuando su orden sea implantado por la acción de individuos específicos, cuya función es regular ya sea con un jefe y un personal administrativo, por lo tanto las organizaciones llevan a cabo actividades continuas encaminadas a un propósito de naturaleza específica²

Desde un punto de vista más amplio para Amitai Etzioni, las organizaciones sociales son unidades sociales o agrupaciones humanas deliberadamente construidas para lograr metas específicas. Las organizaciones se caracterizan por: división de responsabilidades de trabajo, poder y comunicación, con lo que distribuyen esfuerzos por medio de una planificación intencional que contribuye a la consecución de metas específicas, así como a la presencia de uno o más centros de poder que controlan los esfuerzos concertados por la organización y los encaminan hacia sus objetivos.³

Finalmente como una versión más actualizada, puede decirse que organización es una colectividad con límites relativamente identificables, con orden normativo, escala de autoridades, sistemas de comunicación y coordinación. Esta colectividad existe sobre una base relativamente continua, en un medio y se ocupa de actividades que se relacionan con una meta o un conjunto de fines.⁴

² Con base a Weber, Max. *The Theory of Social and Economic Organization*, The Free Press, New York, 1947, p.145-146.

³ Con base a Etzioni, Amitai. *Modern Organizations*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J., 1964, p. 3.

⁴ Con base a Hall, H. Richard. *Organización Estructura y Procesos*, Prentice-Hall Internacional, España, 4ª edición, 1976, p. 3.

En el presente, hablar de organización y empresa, sobre todo cuando en esto se involucran a mercados bursátiles, puede resultar complejo, y aunque no se pretende ser concluyente en términos de la Teoría Administrativa o la Teoría de las Organizaciones, se espera con base a la reflexión y apelando a la realidad empírica, lograr determinar algunas características mínimas de estructura, liderazgo y operación, que reunirán las organizaciones bursátiles en México, ya que parte de la teoría administrativa contemporánea surge de la reflexión y de lo cotidiano, pues vivimos en un mundo rodeado y compuesto de organizaciones.

Estas organizaciones toman muy diversas formas, y representan los sistemas de valores cruciales y conflictivos dentro de una sociedad, es decir, en un periodo de cambios sociales profundos y acelerados por demás evidentes, las organizaciones bursátiles con sus diversas variaciones, son un factor que contribuye en alto grado tanto en pro como en contra del cambio y del conflicto.

Para entender todos estos conceptos, es necesario conocer en forma breve, los rasgos más importantes en la historia del pensamiento administrativo, en donde se distinguen dos grandes vertientes, por una parte se encuentra la Teoría Administrativa y por la otra la Teoría de las Organizaciones.

1 Teoría Administrativa.

Al de hablar de la Teoría Administrativa, es importante señalar que ésta, surge a su vez, de dos vertientes que son: por una parte la Economía Clásica y por la otra, de Precursores diversos de la Administración.

1.1 Economía Clásica

A fin de entender el contexto de que se trata, a continuación se describen en forma breve, las principales aportaciones de investigadores destacados en esta etapa.

Adam Smith (1723-1790). En cuya obra "*La Riqueza de las Naciones*" (1776) considera el trabajo como fuente de la riqueza, el valor basado en la oferta y la demanda así como el comercio libre de toda prohibición, como elementos fundamentales del crecimiento de las economías.

Tomas Robert Malthus (1766-1834). Con su obra *"Ensayo sobre el principio de la población"* en donde establece la problemática alimentaria en función de un crecimiento de la población en forma geométrica, mientras los alimentos sólo crecían en forma aritmética.⁵

David Ricardo (1772-1823). Desarrolló diversos trabajos, dentro de los que se encuentra la demostración de depreciación de los Billetes de Banco, Rendimientos Decrecientes de la Agricultura, la Renta de la Tierra, y la realización de esquemas de sus Principios de Economía Política y Tributación.

John Stuart Mill (1806-1873). Desarrolló múltiples trabajos dentro de los que destaca su obra *"Principios de Economía Política"* y *"El papel Económico del gobierno"*, Stuart Mill, es considerado como el iniciador en la aplicación del elemento humano en la Economía.

1.2 Precursores diversos de la Administración

Básicamente, el pensamiento administrativo tuvo como base el trabajo empírico de algunos precursores dentro de los cuales, se encuentra el inglés Robert Owen (1771-1858), cuya aportación fue la creación de las primeras sociedades cooperativas de producción y consumo, y eventualmente entre muchos otros, el matemático inglés Charles Babbage (1792-1871), con su trabajo publicado en 1830 *"Reflexiones de la declinación de las Ciencias"* y sobre todo con la propuesta temprana de lo que actualmente conocemos como Investigación de Operaciones, trabajo publicado en 1833, el cual trata de la industrialización manufacturera, cabe hacer notar que algunos autores consideran a Babbage como el padre de la computación, por el desarrollo del lenguaje con números binarios, y en función de lo cual desarrolló el pensamiento de lo que son las computadoras.

1.3 Escuela de la Administración Científica

Con la escuela de la Administración Científica, se inicia lo que actualmente se conoce como la Teoría Clásica de la Administración, y es Frederic

⁵ Afortunadamente, en nuestros días gracias a los avances tecnológicos, la producción alimenticia ha dejado de ser un problema, aunque esto no implica que se haya acabado con el hambre del mundo, sin embargo esta última circunstancia se debe a factores de otra índole.

Wilson Taylor (1856-1915) a quien se le considera el fundador de la misma. Taylor nació en Filadelfia, USA, estudió en colegios europeos, en 1885 se recibió de ingeniero en el Stevens Institute, y en 1911 define los fundamentos teóricos de la administración contemporánea con la publicación de su libro *“Los principios de la administración científica”*.⁶

Los conceptos vertidos por Taylor causaron una revolución del pensamiento, al grado tal que aún en nuestros días muchos de estos conceptos se encuentran vigentes, en su obra enumera una amplia experiencia en las áreas de producción en empresas norteamericanas, y su filosofía reside en principios como: crear una ciencia para cada elemento de trabajo del obrero, esto es, en sustitución del antiguo sistema empírico; seleccionar científicamente a los trabajadores y posteriormente adiestrarlos para que puedan desempeñar mejor su trabajo; diseñar un medio ambiente de cooperación entre la administración y los trabajadores para asegurar que las labores se ejecuten de acuerdo a los sistemas diseñados; establecer una división casi por igual de la responsabilidad de la dirección y los trabajadores de manera que cada grupo tome para sí las labores para las cuales se encuentra más calificado.⁷

Los seguidores de Taylor fueron: Gantt, Gilbreth, Emerson, Ford y Barth, mismo que conforman lo que se conoce como la “Escuela de Ingenieros”, corriente que buscaba realizar ingeniería real en el ámbito de la empresa, aquí el objeto de estudio son los procesos de producción, y aunque ha sido motivo de críticas por demás numerosas, debe considerarse a estos hombres como los pioneros de la Teoría Administrativa.⁸

1.4 Escuela del Proceso Administrativo

Como respuesta crítica de la Administración Científica, Henri Fayol (1841-1925) fundó y desarrolló lo que actualmente se conoce como Escuela del Proceso Administrativo. Mientras que Taylor se basaba en experiencias norteamericanas, Fayol se basa en experiencias europeas y muy particulares

⁶ Con base a Taylor, F.W. *Principios de la Administración Científica*, Herrero Hnos., México, 1982.

⁷ Chiavenato, Idalberto. *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Mc Graw Hill, México, 1984.

⁸ Id.

de su vida en Francia, esto es, viviendo las consecuencias de la revolución industrial, pues aunque nació en Constantinopla, prácticamente vivió hasta su muerte en París. "Se graduó en ingeniería de minas a los 19 años, e ingresó a una empresa metalúrgica donde desarrolló su carrera. A los 25 años fue nombrado gerente de minas y a los 47 años asumió la gerencia general de la Compagnie Commantry Fourchambault et Decazeville".⁹

Esta escuela representa la corriente de anatomistas y fisiologistas de la organización, en donde, los principales seguidores de esta corriente fueron Mooney, Urwick, Gulick, Niles y White. Aquí el objeto de estudio son los Procesos Administrativos, ya que su fundamento es el aumento de la eficiencia en la empresa, mediante la estructura tanto en sus componentes como en función de las interrelaciones de los mismos (anatomía y fisiología). En realidad las características ampliamente criticadas de esta escuela son: la unidad de mando, la acentuada centralización y su poca originalidad en la sistematización así como en algunas definiciones.

Fayol considera la existencia de funciones específicas dentro de la empresa tales como: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas (estas últimas, relacionadas con la integración en la cúspide de las otras cinco funciones).^{10,11}

Es necesario no confundir las funciones administrativas con las de dirección, pues para Fayol "Dirigir es conducir la empresa, teniendo presente los fines previstos y procurando obtener las mayores ventajas posibles de todos los recursos de que ella dispone. Es asegurar la marcha de las seis funciones previamente citadas".¹²

⁹ Id.

¹⁰ Con base a Fayol, H. *Administración Industrial y General*, Herrero Hnos., México, 1982.

¹¹ En este caso, se entiende como parte de las funciones administrativas, los actos de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. El caso muestra posibles confusiones entre los conceptos de organizar, dirigir y coordinar, luego entonces, entiéndase por Organizar como el constituir el doble organismo material y social de la empresa; se entiende por dirigir, como el guiar y orientar al personal; y el Coordinar, como la acción de unir y armonizar todos y cada uno de los actos así como esfuerzos, tanto en lo individual como en lo colectivo. Para Fayol, la Organización, es una parte de la administración, y sólo incluye el establecimiento de estructura y forma...

¹² Con base a Fayol, *Op. cit.*

1.5 Situación actual de la Teoría Administrativa

Como se ha visto, la Teoría Administrativa propiamente se inició con la Administración Científica y prosigue en Proceso Administrativo. Posteriormente tiene tres vertientes que son la Teoría de Sistemas, la Investigación de Operaciones y el Desarrollo Organizacional; a raíz de estas tres áreas y a través de la evolución tecnológica, actualmente trata de entender a la sociedad y a la organización en su conjunto, esto es a partir del estudio de los procesos de producción o en su caso de procesos administrativos.

Aunque por lo general la Teoría Administrativa recurre a otros campos del conocimiento para el logro de nuevos paradigmas, el principal de los problemas de este campo de estudio aun en la época contemporánea, es que el objeto de estudio como tal, escasamente ha sido el hombre y la organización en su conjunto.

2. Teoría de la Organización

En la Teoría de la Organización, el objeto de estudio a diferencia de la Teoría Administrativa, es el hombre y la organización en su conjunto. Sus orígenes, son posteriores a la aparición del proceso administrativo, Podría decirse que quien inicia esta corriente consistente en ver a las organizaciones como tales, es Elton Mayo con su enfoque del análisis de la organización en función de los recursos humanos.

2.1 El enfoque de los Recursos Humanos

El Austríaco *Elton Mayo* (1880-1949), inició su trabajo como profesor de lógica y filosofía en la Universidad de Queensland, en 1923 se incorporó como investigador asociado a la Universidad de Pennsylvania, en 1926 trabajó en el área de desarrollo industrial de la escuela de negocios de Harvard combinando el análisis de los problemas humanos con la tecnología y las técnicas.

El estudio conocido como clásico en la sicología industrial de Mayo realizado al término de los 20's, es el que hace en colaboración con el Consejo Nacional de Investigadores (National Research Council), y la Western Electric Company en sus talleres Hawthorne de Chicago, en donde trata de determinar a lo largo de más de tres años los efectos de la iluminación en

sus trabajadores, arrojando resultados interesantes.¹³ Describe más tarde en diversos trabajos la historia de la conducta organizacional, y plantea el aprovechamiento de trabajar en grupos interdisciplinarios, necesarios en problemas de ciencias de la conducta.

2.2 Teoría de la Burocracia

En el año de 1930 se transcribe del alemán al inglés el libro "The Protestant Ethic and Spirit of Capitalism" obra del alemán *Max Weber* (1864-1920), aunque en realidad "Economía y Sociedad" obra cumbre de la sociología alemana, fue traducida al inglés hasta 1968, en donde el enfoque sociológico en la organización que ahí plantea es el fundamento contemporáneo del concepto de burocracia.^{14,15}

En forma adicional a los conceptos de organización Weber proporciona entre otras aportaciones, nuevos conceptos de entre los que están: sociedad, autoridad, poder y dominación, mismos que a continuación se describen:

En el caso de sociedad distingue tres tipos de sociedades que son: Sociedad tradicional, donde predominan características patriarcales y hereditarias, como la familia, el clan, la sociedad medieval, etc.; Sociedad carismática, donde predominan características míticas, arbitrarias y individualistas, como lo son grupos revolucionarios, partidos políticos, sociedades en revolución, etc.; Sociedad legal racional o burocrática, donde

¹³ El reporte respectivo se escribió en 1933, y aunque hubo reportes de lo mismo por otros colaboradores, fueron posteriores al de Mayo, para revisar la información completa de los experimentos y algunos resultados consultarse Roethlisberger, F.J, and Dickson, William, J. *Management and the Worker*, Harvard University Press, Cambridge, 1939. Ver también Haller, Gilrner, B., Mayo Elton. *Groller Electronic Publishing*, USA, 1995.

¹⁴ Con base a Weber, M. *Economía y sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México, 1987; Con base a Chiavenato. *Op.cit.*

¹⁵ En realidad, el primer auge de la Teoría de la Burocracia de Max Weber, predominó de manera sesgada por mala traducción al inglés, de los 20's a los 50's (no es la interpretación que aquí se describe). La interpretación que aquí se describe es a partir de la correcta traducción al inglés de 1968. Se consideran como aportaciones de Weber las siguientes: Categorías de los ordenamientos sociales, económico y derecho en su relación de principio, y relaciones económicas de las asociaciones en general; Comunidad doméstica, y empresa; Asociaciones de vecindad, parentela y comunidad; Relaciones étnicas de la comunidad; Comunidades religiosas; Colectivización del mercado; La asociación política; El dominio considerando tres tipos del dominio que son, legítimo, dominio político e irrestricto, el dominio ilegítimo; El desarrollo del Estado moderno; Los partidos políticos modernos.

predominan normas impersonales y racionalidad en la elección de los medios y los fines, como lo es en las empresas, en los Estados modernos, y en los ejércitos entre otras.

A cada tipo de sociedad corresponde un tipo de autoridad, por lo que "autoridad, significa la probabilidad de que un mandato u orden específica sea obedecido".¹⁶ Esa obediencia lógicamente tiene una razón de ser, por lo que para una sociedad tradicional la obediencia es por hábito; para una sociedad carismática, la obediencia es simplemente por afecto; y para una sociedad racional legal o burocrática, la obediencia se motiva por el cálculo de la conveniencia del individuo.

Poder, significa la probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aun contra cualquier resistencia o la razón que sea el fundamento de esa probabilidad.

La *dominación* es la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos, no es por tanto, toda especie de probabilidad de ejercer poder sobre otros hombres.

2.3 Escuela del Comportamiento

Con la finalidad de seguir un orden cronológico, podría decirse que a finales de los 40's surge lo que se conoce dentro de la Teoría de las Organizaciones como "Escuela del Comportamiento", se considera al pionero en este campo al norteamericano *Herbert A. Simon*, quien a partir de su disertación en 1947 denominada *Conducta Administrativa*, refleja la Teoría Económica Clásica, en el análisis de la toma de decisiones en las organizaciones, sus conceptos influenciaron fuertemente la gestión administrativa que se desarrollaba en esa época. En 1978 ganó el Premio Nobel de Economía.

La Escuela del Comportamiento, plantea a través de un análisis complejo, que no puede haber discusión sobre, si los principios administrativos deben o no ser lógicos, aceptando que pueden o no ser exactos lo cual es totalmente independiente, sin embargo de aquí la base para darle una importancia prioritaria al comportamiento humano en el trabajo, esto es se

¹⁶ Con base a Collins, R. *Weberian Sociological Theory*, Mc Graw Hill, USA, 1986.

tenga o no una razón lógica.¹⁷ En esta escuela se considera: al capitalismo como un sistema social normal; al positivismo lógico como base de la metodología para lograr el conocimiento; la unidad de análisis es la decisión; y la búsqueda constante del equilibrio entre el estudio de participar que enfrenta cada individuo, contra la naturaleza así como la determinación de los objetivos organizacionales.¹⁸

2.4 Enfoque de Sistemas

En 1950 el biólogo Ludwing Von Bertalanffy, expone por primera vez lo que actualmente conocemos como Teoría General de Sistemas así como muchos de sus conceptos, en donde el Enfoque de Sistemas implica un avance teórico dentro del marco de la Teoría de las Organizaciones.¹⁹ Las aportaciones de este enfoque a la Teoría de las Organizaciones son: subsistemas o componentes; holismo, sinergia, organicismo y gestalt (modelo de entrada-transformación-salida); límites del sistema; entropía negativa; estado estable, equilibrio dinámico, y homeóstasis; retroalimentación; jeraquía; elaboración interna; búsqueda de objetivos múltiples; equifinalidad de los sistemas abiertos.²⁰

2.5 Enfoque de Contingencias

A finales de los 50's Charles Perrow inicia lo que actualmente se conoce como el Enfoque de Contingencias; este enfoque nace tan paralelamente

¹⁷ El análisis completo que justifica la Escuela del Comportamiento, puede consultarse en Simon, Herbert. A., "Algunos Problemas de la Teoría Administrativa", *Historia del pensamiento Administrativo* tomo II, (*La escuela del comportamiento*), compilador Ibarra Colado Eduardo, UAM-I, México, 1985, pp. 637-648.

¹⁸ Ibarra, Colado, E. *La Escuela del Comportamiento: cuatro aspectos fundamentales*, UAM-I México, 1985.

¹⁹ Para tener una visión más completa de sus puntos de vista ver: Bertalanffy Ludwing, V., "The Theory of Open Systems in Physics and Biology", *Science*, USA, Jan. 13, 1950, pp.23-29.

²⁰ Entiéndase por: holismo, sinergia, organicismo y gestalt como que: el todo no solamente es la suma de las partes, en realidad, el sistema solamente puede ser explicado como una totalidad, es decir, holismo es lo contrario a elementalismo, el cual considera que el todo es la suma de las partes. Entiéndase por entropía como aquella capacidad de cambio por sí mismo, en un sistema cerrado, la entropía se considera positiva, y es aquella que va hacia el desorden terminando con la destrucción del sistema; en un sistema social abierto, la entropía se puede controlar al grado de llegar a ser positiva. Entiéndase por homeóstasis a la capacidad de autorregulación. Entiéndase por equifinalidad en los sistemas abiertos, a aquella relación en donde un efecto no necesariamente se debe a una causa, es decir, en los sistemas sociales, un efecto deseado se puede lograr de diversas maneras, es decir, se puede provocar en base a diversos factores, que den como resultado el efecto deseado.

al Enfoque de Sistemas que en realidad bien podría hablarse de un Enfoque de Sistemas y de Contingencias. El Enfoque de Contingencias reconoce que tanto el medio ambiente como los subsistemas que existen dentro de la organización, son los elementos base para diseñar y administrar las operaciones en lo específico dentro y fuera de la misma, se incorpora la identificación de variables que producen mayor impacto sobre la organización, en donde las características ambientales condicionan a las organizacionales.

En esencia, “el punto de vista de las contingencias, busca un diseño de la organización y de la práctica administrativa, basados en el entendimiento de las configuraciones de los subsistemas e interacciones entre variables importantes en situaciones específicas”.²¹

Al hablar conjuntamente de un “Enfoque de Sistemas y de Contingencias”, podría definirse el planteamiento de: medioambiente, responsabilidad social y objetivos; tecnología y estructura; sistema psicosocial; y el análisis comparativo correspondiente.

2.6 Nuevo Enfoque de los Recursos Humanos

Posteriormente, de los 60's a mediados de los 70's surge el Nuevo Enfoque de los Recursos Humanos, cuyo principales representantes son Douglas McGregor con las Teorías “X” y “Y”, y Abraham H. Maslow con su propuesta de Necesidades Humanas.

Con el Nuevo Enfoque de los Recursos Humanos, se abre un *parteaguas en la Teoría de las Organizaciones*, en donde todo lo anterior representa la etapa conservadora, a partir de la cual se inicia el desarrollo de teorías nuevas, con un perfil en la Teoría de las Organizaciones cada vez más liberal.

2.7 Enfoque Crítico

De mediados de los 70's a mediados de los 80's surge el Enfoque Crítico de la Teoría de las Organizaciones, en donde algunos autores toman

²¹ Kast, Fremont, E, y Rosenzweig, James, E. *Administración en las organizaciones, enfoque de sistemas y de Contingencias*, Mc Graw Hill, México, 4a. edición, 1988, p. 124.

una corriente Marxista, y otros la corriente Neoweberiana Radical, de donde se retoman los conceptos de Burocracia de Max Weber.

De mediados de los 80's a la fecha, y a partir de la corriente Neoweberiana, la Teoría de las Organizaciones, se ha auxiliado del estudio de la metáfora, el simbolismo, aspectos transculturales, antropológicos y de la sociedad, para el estudio de las organizaciones, en donde el objeto de estudio es la organización misma y el entorno en su conjunto.

2.8 Nuevas corrientes de la Teoría de las Organizaciones

Aunque el objetivo del presente análisis no es formalizar una discusión sobre la gama de teorías vigentes que conforman la Teoría de las Organizaciones, con el fin de visualizarlas, a continuación se describe brevemente lo que resulta de mayor impacto en las mismas.

2.8.1 La organización que aprende

Aunque desde 1988 Kast planta un esbozo del aprendizaje de las organizaciones como parte de los retos por venir, en realidad, es a Peter Senge, a quien se le reconoce como el precursor y autoridad de lo que son las Organizaciones que aprenden. La obra más conocida de Senge es *La quinta disciplina*.²²

Para Senge, las organizaciones son sistemas formados por elementos interrelacionados, en donde, el factor humano es la forma más importante de energía; sin embargo esto hace que los procesos que se realizan dentro de la organización sean complejos, por lo tanto la misión social es la esencia del éxito de los negocios, por lo que la ganancia económica es una consecuencia, luego entonces "las organizaciones necesitan empezar a pensar que necesitan líderes como: diseñadores y maestros, que no sean los tomadores de decisiones clave".²³

El problema fundamental es que, básicamente existen enfoques que predominan en el pensamiento de la mayoría de los tomadores de decisio-

²² Con base a Kast, *Op. cit.* pp. 654-680,

²³ Senge, Peter. "Making a Better World", *Executive Excellence*, Vol. 12, No. 3, Aug. 1995, pp. 18-19.

nes, los cuales son en función de: "costos; resultados a corto plazo y de los componentes individuales de un proceso o sistema de negocios", dado lo cual esto representa restricciones al logro de objetivos organizacionales.²⁴ Por lo que Senge sugiere explorar estrategias en función de enfoques de programación y calidad con el mismo interés que se da a los costos, así como los resultados a largo plazo con el mismo interés que se da a los resultados a corto plazo y de la relaciones.²⁵

En este contexto la dinámica de sistemas, vincula el poder individual, simultáneamente a los objetivos de la organización, tal como si en conjunto fuera un organismo vivo, lo cual hará que la organización se conozca y se conduzca en una manera más efectiva en pro de sus objetivos.²⁶ En realidad el aprendizaje significa aprender de los errores más que estar disculpándose constantemente por ellos, por lo que el rediseño continuo es la esencia del aprendizaje.

Según Senge la Organización que aprende, practica cinco disciplinas, básicas del éxito, las cuales son: visión compartida; dominio personal; modelos mentales; trabajo en equipo y el pensamiento sistémico.²⁷

2.8.2 Teoría Mintzberiana

Henry Mintzberg es un profesor investigador en la Universidad de McGill en Montreal, Canadá, se le considera promotor del management, y un crítico severo de la teoría y práctica administrativa. Para Mintzberg, "management es el proceso de trabajar con y a través de otros para lograr los objetivos organizacionales en un medio ambiente cambiante".

²⁴ Con base a White, J. Chris. "Bermuda Triangle of Traditional Business Assumptions", *Industrial Management*. Vol. 37, No. 5. Sep/Oct 1995, pp. 1-6.

²⁵ Hubiak William, A. and Odonnell, Susan, Jones. "The Rol of Mental Models in American Business", *National Prodrug Review*, Vol. 15, No. 3. Summer 1996, P. 21

²⁶ Senge. Peter. "Systems thinking", *Executive Excellence*, Vol. 13, No. 1, Jan 1996. pp. 15-16.

²⁷ Se entiende por dominio personal como aquella disciplina, que permite clarificar en forma continua una visión propia, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente, en el caso de modelos mentales, en muchas ocasiones no se pueden llevar a cabo ideas creativas por el sesgo de los modelos mentales predeterminados que implican barreras, entonces la comunicación eficiente y continua, juega un papel predeterminante en el desarrollo de la organización; el problema para el trabajo en equipo se presenta por la falta de diálogo, por lo tanto el diálogo, se considera la base del correcto trabajo en equipo.

Tal proceso considera como objetivos *per se*, el logro de la eficacia y la eficiencia bajo condiciones de recursos limitados, para lo cual, se requiere de los siguientes elementos: "trabajando con y a través de otros; el logro de los objetivos organizacionales; el adecuado balance entre eficacia y eficiencia; hacer lo más posible con los recursos limitados; aceptar que estamos inmersos en un medio ambiente turbulento y aprender a trabajar en ello."²⁸

Recientemente Mintzberg ha planteado disfunciones en las organizaciones en donde hay una ruptura entre administradores y administrados. Como puntos relevantes su propuesta considera que: es importante aprender, que en las organizaciones no existen niveles altos ni bajos, pues todos los sujetos tienen sus funciones específicas; hay que entender que más que la reducción de personal, el ser competitivos es lo que puede ser garantía de utilidades a largo plazo; hay que formar estrategias generosas; que en la descentralización se otorga poder al empleado, por lo que las supervisiones se hacen deficientes, y en la búsqueda de la calidad y la excelencia, se termina centralizando el poder; formadas las organizaciones, ya no requieren de grandes líderes; en aspectos como la reingeniería y la descentralización deben evaluarse cualitativamente los impactos reales sobre esta alma de la organización; y finalmente que es tiempo de eliminar al Master of Business Administration (MBA) tradicional dentro de las empresas.²⁹

²⁸ Mintzberg, Henry. "Musings on management", *Harvard Business Review*, Vol. 74, No. 4, Jul-Aug 1996, pp. 61-67.

²⁹ Para Mintzberg, los estrategas generosos, saben plantear la estrategia y dirigen la iniciativa y la creatividad de los demás, fortalecen a la organización al convertir el pensamiento estratégico en un proceso de aprendizaje colectivo. Los estrategas creativos, aunque son visionarios, son gente difícil, que hace las cosas a su manera, y se expanden por la organización hasta sus fronteras. En las maestrías en administración y correlativas, por lo general se llevan sistemas de enseñanza aprendizaje escolarizados, que en la mayoría de los casos, resultan ser una extensión de la licenciatura, de lo cual, simplemente se obtiene un entrenamiento técnico para trabajos especializados, en donde se encuentran recetas de actividades y análisis: fáciles de realizar, y esto no es administración. La administración en la práctica, no es una profesión técnica, ni una ciencia, más bien es un oficio bajo práctica continua, en donde los mejores administradores, son pensantes con sensibilidad de su entorno y mucho enfoque a la acción. Una maestría debe de ser mucho más que eso, pues quien obtiene el grado de maestro debe tener un pensamiento crítico y creativo, lo cual, en la mayoría de los casos se ha logrado bajo una educación tutorial, con una plantilla docente de tiempo completo, en donde el educando, aprende a investigar investigando, y a pensar pensando. De buscarse un entrenamiento técnico para trabajos especializados, debe de ser más que suficiente con un diplomado y si acaso, con una especialidad. El conocimiento empírico, muestra que el administrador puede o no tener títulos universitarios de cualquier índole y bajo cualquier sistema de enseñanza aprendizaje, lo importante, es que antes de administrar, reciba un entrenamiento que le permita sensibilizarse de las condiciones generales, particulares, internas y externas de la organización.

Luego entonces en esta perspectiva es de pensarse que si los administradores logran identificar los objetivos organizacionales podrán hacer su trabajo como quieran, obviamente salvando la ruptura entre satisfacción del cliente y los objetivos financieros, que es lo que en términos reales alienta la inversión.

2.8.3 Teoría del Caos

La teoría del caos es una teoría de naturaleza matemática, cuya función es explicar sistemas de comportamiento aparentemente aleatorio y por lo tanto impredecible, aunque sus componentes estén regidos por leyes estrictamente deterministas; y aunque las ciencias exactas se han ocupado de sistemas predecibles, en el mundo real se tienen tendencias de comportamiento caótico, de comportamiento no lineal, como lo son la aparición de sismos, huracanes, o cualquier otro elemento de la naturaleza.

Su análisis empezó a ser posible a principios de los 70's, esto es, a partir de que el físico norteamericano Mitchell Feigenbaum, determinara ciertos esquemas recurrentes de comportamiento en los sistemas que tienden hacia el caos. En términos comunes y en referencia a esta teoría, "caos significa un sistema que está gobernado por simples leyes físicas, pero que impredeciblemente puede comportarse al azar", de tal forma que en toda su complejidad y en su dinámica no lineal, se enlazan disciplinas tan diversas como la Física, Biología, Química, Economía y Sociología.³⁰

Dentro de esta teoría las causas producen efectos que a su vez se convierten en causas, de tal forma que se genera una retroalimentación constante, por lo que los efectos finales pueden ser descomunales y desconocidos a futuro, en donde lo importante es entender que hablando socialmente, los sistemas aprenden y evolucionan en pro de las ventajas. Bajo este nuevo concepto se necesitan reglas nuevas, por lo que aparecen lo que colectivamente se llama "nuevas ciencias", término utilizado para las teorías e ideas que se han generado por separado, en disciplinas como Física y la Biología entre otras, y que no se adaptan a la explicación científica comunmente aceptada.³¹

³⁰ Van de Vliet, Anita. "Order from Chaos", *Management* November 1994, pp. 62-64.

³¹ Caulkin, Simon. "Understanding chaos", *Across the Board*, Vol.32, No. 7, Jul/Aug 1995, p. 36.

En referencia a la administración, el caos surge cuando en un día todo parece derrumbarse y al día siguiente emerge bajo formas diferentes, con estructuras y relaciones diferentes, tales experiencias más que la excepción, son la regla. La clave verdadera es entender que a medida que como sociedad se evoluciona, las organizaciones viven situaciones complejas y en una constante dinámica, luego entonces, se encuentran en sistemas caóticos.^{52,53}

Por ejemplo, "el proceso presupuestal es un ejemplo prototipo de un sistema dinámico no lineal en donde a través de las relaciones relevantes entre los actores institucionales y otras fuerzas exógenas se manifiesta un espectro de comportamiento que va de la estabilidad a la aparente inestabilidad".⁵⁴

2.8.4 Enfoque Transcultural

El precursor de este enfoque es el holandés Geert Hofstede, ingeniero químico, Maestro en Ciencias en Ingeniería Química y Philosophical Doctor en Psicología Social, a Geert Hofstede, junto con Dunning, Porter, Vernon, Casson y Rugman, se le considera uno de los autores contemporáneos, cuya contribución en el área internacional de los negocios, ha resultado altamente significativa.⁵⁵

El planteamiento de Hofstede consiste en comprender que empezando por las aulas, el conocimiento que se imparte a los estudiantes de admi-

⁵² Overman Sam, E. "The New Sciences of Administration: Chaos and Quantum Theory", *Public Administrative Review*, University of Colorado at Denver, Vol. 56, No. 5, USA, Sep-Oct. 1996, pp. 45-60; Tekla, S., Perry, "Managed chaos allows more creativity", *Research Technology Management*, Sep.-Oct. 1995, pp. 14-17.

⁵³ Existe un lenguaje dentro de la Teoría del Caos, dentro del cual, los elementos más frecuentes son: orden y caos, implican imágenes aparentes de cualquier sistema; lejos del equilibrio, se considera a aquellos sistemas con altos flujos de energía hacia el exterior; estructuras disipativas, son aquellas instancias de colapso y regeneración; bifurcación, es el momento de elección en la evolución de un sistema; irreducibilidad, implica que el conocimiento de los elementos de un sistema no implica el conocimiento del sistema; la irreversibilidad considera que no hay movimientos repetitivos en un sistema; periodicidad, se define como los periodos de tiempo entre fluctuaciones de caos y orden; fractales y atractores son modelos de caos.

⁵⁴ Douglas, Kiel, L. *Management chaos and complexity in government: A New Paradigm for Managing Change, Innovation and Organizational Renewal*, Jossey Bass Publishers, USA, 1996.

⁵⁵ Chandy, P., R. "The impact of journals and authors on international business research", *Journal of International Business Studies*, Fourth Quarter, 1994, pp. 45-53.

nistración, proviene o de Estados Unidos de América o de algún país europeo, cuyas condiciones de vida y aspectos culturales son simplemente diferentes a otros países en donde se aplica, por ejemplo el concepto de "Management", es totalmente norteamericano, mismo que en los distintos países se aplica de muy diversas formas.³⁶

De no tenerse cuidado, es de considerarse que el tratar de implementar una serie de teorías extranjeras en un país determinado, rompe el equilibrio natural con las creencias, cultura local y el medio ambiente, lo cual en lugar de ayudar perjudica. Por otra parte al considerar que la supervivencia depende de la habilidad para adaptarse y modificar el entorno, es importante conocer las conductas individuales que afectan el comportamiento de la organización, dado lo cual en 1980 Geert Hofstede, publicó un análisis empírico que explica las dimensiones a través de las cuales varían las culturas.

El estudio consistió en la aplicación de un cuestionario respecto a valores en el trabajo y se aplicó en una fase inicial, a más de 100,000 empleados de la International Business Machine (IBM) en 40 países, posteriormente se aplicó en 12 países más para hacer un total de 52 países estudiados a través de este mecanismo. Del análisis de la información Hofstede encontró cuatro dimensiones culturales, las cuales son: distancia al poder, miedo al cambio, masculinismo/feminismo (machismo), e individualismo/colectivismo, en donde por una parte, estas dimensiones reflejan la visión cultural a corto plazo y por otra, se correlacionan con ciertos indicadores económicos, geográficos y demográficos.³⁷

A finales de los 80's, Hofstede en colaboración con Michael Bond de la Universidad de Hong Kong, realizaron un estudio en 20 países con la misma base metodológica utilizada anteriormente, pero con una connotación oriental en lugar de la occidental anteriormente utilizada. Los resultados dieron luz a otra dimensión hasta el momento desconocida, que en principio denominaron Confusionismo y a la que posteriormente renombraron como "Orien-

³⁶ Hofstede, Geert. "Cultural Constraints in Management Theories", *Academy of Management Executive*, Vol. 7 No. 1. 1993, pp. 102-119.

³⁷ Con base a Hofstede, G., "Culture's consequences. International Differences in Work-Related Values", *Sage Publications*, Newbury Park, California, USA, 1984 pp. 35-55.

tación a largo plazo", adicionalmente; encontraron inexistente la dimensión de miedo al cambio.³⁸

2.9 Situación actual de la Teoría de las Organizaciones

El estudio de las organizaciones se encuentra en franco avance, ya que se empiezan a indagar leyes antes inexorables, que aprisionaban al hombre más allá de lo metafísico y que no debían ser cuestionadas, ahora al hombre o a la sociedad se le ve más allá de un orden, la normalidad o la tendencia, pues se acepta a la naturaleza de la sociedad como desorden, caos, eventos diversos y gran complejidad, ahora las diversas disciplinas sociales consideran la no linealidad y aceptan la multicausalidad.

3. Las organizaciones bursátiles en México

Con lo anteriormente visto, se tienen los elementos epistemológicos tanto de la administración como de las organizaciones para el análisis de las organizaciones bursátiles en México, por lo que es obligado como antecedente de una prospectiva de las mismas su análisis histórico, mismo que se presenta a continuación.

Lo interesante de éste análisis no empieza con la primera casa de bolsa, sino con el primer banco en México, el cual nos sirve como un marco de referencia. Este banco fue el Banco de Londres, México y Sudamérica, lo que todavía por hoy es Banca SERFIN, el cual se inauguró en 1864; posteriormente surgen otros bancos, se edita en 1889 nuestro actual Código de Comercio; y es hasta 1895 cuando se inaugura la primer bolsa de valores denominada Bolsa de México, S. A.

En 1897 se emite la Ley de Instituciones de Crédito mientras que en un Sistema Financiero Mexicano más completo se iniciaban operaciones con bonos comerciales, hipotecarios y refaccionarios.

En este momento ya habían bancos pero apenas se emitían las leyes que los regulaban sin que hubieran las instituciones que aplicaran estas

³⁸ Con base a Hofstede, G., and Bond, M. H. "The Confucius Connection from Culture Roots to Economics Growth", *Organizational Dynamics*, Vol 16, No. 1, 1988, pp. 4-21; Hofstede, G. *Cultures and Organizations*, Mc Graw Gill, England, 1991.

leyes, mientras que paralelamente ya existía un sistema bursátil, sin leyes ni instituciones propias que le regularan, y es de aquí que se argumenta que desde un punto de vista histórico- significativo, puede afirmarse que "no hay una diferencia significativa entre la aparición del sistema bancario y el sistema bursátil en México", más aún si consideramos la limitada tecnología bancaria y de comunicaciones de aquel tiempo.

Ahora sí, referido exclusivamente al sistema bursátil, en 1907 surge la Bolsa Privada de México, SCL; en 1910 la Bolsa de Valores de México, SCL; en 1916 la reglamentación de las casas de bolsa y la Bolsa de Valores de la Ciudad de México; en 1932 la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito; en 1933 la Bolsa de Valores de México, SCL se convierte en Bolsa de Valores, S.A. de C.V.; en 1946 la Comisión Nacional de Valores y su reglamento interior; 1947 Reglamento especial para ofrecimiento público de valores no registrados en bolsa; 1953 la Ley de la Comisión Nacional de Valores; 1957 se constituye la Bolsa de Valores de Occidente la cual inicia sus operaciones en 1960; 1960 inicia operaciones la Bolsa de Valores de Monterrey; 1966 la Bolsa de Valores de Occidente se convierte en Bolsa de Valores de Guadalajara; 1975 Ley de Mercado de Valores; década en la que surgen instrumentos como los Certificados de la Tesorería (CETES) y Petrobonos.

Para 1981 las casas de bolsa inician las operaciones de aceptaciones bancarias y en 1982 se nacionaliza la banca, situación que afecto al sistema bursátil pues algunos exbanqueros iniciaron, el para ellos, nuevo negocio de las casas de bolsa. Ya para el año de 1992 después de una serie de desregulaciones en materia financiera, se reprivatiza la banca y se conforman los grupos financieros en donde casas de bolsa y bancos se fusionan.

Surge una gran problemática para supervisar, inspeccionar y vigilar a esos grupos financieros, se hace una Coordinadora Supervisora del Sistema Financiero (COSIF) que no funciona y en 1995 de la Comisión Nacional Bancaria y la Comisión Nacional de Valores se conforma la Comisión Nacional Bancaria y de Valores para cumplir con la supervisión, inspección y vigilancia sobre los grupos financieros.

De ahí a la fecha se han tenido serios descalabros, pero lo positivo son las lecciones que nos ha dado la historia, las cuales implican: a pesar de que los sistema bancario y bursátil se encuentran supervisados, inspeccionados y vigilados por una misma comisión, no deben de verse como negocios de

naturaleza idéntica; la tecnología y las comunicaciones contemporáneas han cambiado las condiciones del entorno y las organizaciones bursátiles cada día requieren una respuesta más dinámica.

Por otra parte volviendo al campo de la administración, el análisis desarrollado plantea que la administración particularmente en organizaciones bursátiles en México y desde el punto de vista epistemológico, se convierte en un concepto a investigar en donde lo realmente tangible son los administradores, esto es, desde el administrador de una sociedad de inversión, el asesor del área de promoción o del área de corporativo, hasta el director de una casa de bolsa o de una bolsa de valores.

Luego entonces la nueva teoría administrativa y aplicada a las organizaciones bursátiles en México debe surgir de la Antropología, la Sociología, la Psicología, la Filosofía y la Política, esto es al igual que la Teoría de las Organizaciones, para así reconstruir la noción de ciencia, incorporando la creatividad del investigador como elemento básico del conocimiento, rescatando así la irracionalidad de la vida en la que el caos, la irracionalidad y el no equilibrio, otorgan mayor sentido a nuestra existencia.³⁹ Luego entonces desde este enfoque, el resultado prospectivo en las organizaciones bursátiles en México, implica la futura existencia de organizaciones cada vez más creativas con administradores más eficientes y profesionales.

Conclusiones

De hecho la Administración como parte de las ciencias sociales, presenta un grado de complejidad muy superior a los sistemas biológicos y físicos, al respecto, "Morín señala, que no hay ninguna lección directa que sacar, a partir de las nociones físicas o biológicas de orden y de desorden, en el dominio social, humano, histórico y político; porque en el nivel antropológico social, el desorden puede significar la libertad o el crimen, y porque la palabra desorden, es insuficiente para hablarnos de los fenómenos humanos de este nivel; la palabra orden si puede significar obligación o auto regulación".⁴⁰

³⁹ Con base a Bohm, David y Peat, David. *Ciencia, Orden y Creatividad*. Kairós, Barcelona, 1988, 299 p.; Pániker, Salvador. *Aproximación al Origen*, Kairós, Barcelona, 1982, 428 p.

⁴⁰ Morín, Edgar, "Ciencias con consecuencia", 1984, en Ibarra, Colado, Eduardo. "Foucault, entre el Poder y la Organización: la Teoría de la Organización como Caja de Herramientas", *Mercados y Regulaciones, Serie de Investigación*, No. 8, UAM-I, México, 1993, pp. 11-32.

Anteriormente la política predominaba sobre la tecnología sin embargo, actualmente a medida que la tecnología penetra en las organizaciones bursátiles en México, desmorona las antiguas legitimaciones. Lo que por ahora se requiere, es resolver problemas de poder, dominación y el conflicto de lealtad que se da con los colaboradores y los administradores bursátiles, mismos que, a su vez representan problemas de tipo estructural. Una vez resueltas tales cuestiones, se llegará a organizaciones bursátiles más creativas con administradores más eficientes.

Bibliografía

Ballina, Ríos, Francisco, "Problemática epistemológica y sociológica de la Administración, Una propuesta crítica", *Contaduría y Administración*, No. 181, UNAM, México, abril-junio 1996a, pp. 55-62.

Bertalanffy, Ludwing, V. "The Theory of Open Systems in Physics and Biology", *Science*, USA, Jan. 13, 1950, pp.23-29.

Bohm, David y Peat, David. *Ciencia, Orden y Creatividad*, Kairós, Barcelona, 1988.

Caulkin, Simon. "Understanding chaos", *Across the Board*, Vol. 32, No. 7, Jul/Aug 1995.

Chandy, P., R. "The impact of journals and authors on international business research", *Journal of International Business Studies*, Fourth Quarter, 1994, pp. 45-53.

Chiavenato, Idalberto. *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Mc Graw Hill, México, 1984.

Collins, R. *Weberian Sociological Theory*, Mc Graw Hill, USA, 1986.

Douglas, Kiel, L. *Management chaos and complexity in Government: A New Paradigm for Managing Change, Innovation and Organizational Renewal*, Jossey Bass Publishers, USA, 1996.

Etzioni, Amitai. *Modern Organizations*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J., 1964.

Fayol, H. *Administración Industrial y General*, Herrero Hnos., México, 1982.

Hall, H. Richard. *Organización Estructura y Procesos*, Prentice-Hall Internacional, España, 4a. edición, 1976.

Haller, Gilmer, B., Mayo, Elton. *Grolier Electronic Publishing*, USA., 1995.

Hofstede, Geert. "Cultural Constraints in Management Theories", *Academy of Management Executive*, Vol. 7 No. 1. 1993, pp. 102-119.

Hofstede, G. *Cultures and Organizations*, Mc Graw Gill, England, 1991.

Hofstede, G. "Culture's consequences. International Differences in Work-Related Values", *Sage Publications*, Newbury Park, California, USA, 1984 pp, 35-55.

Hofstede, G., and Bond, M. H. "The Confucius Connection from Culture Roots to Economics Growth", *Organizational Dynamics*, Vol 16, No. 1, 1988, pp. 4-21.

Hubiak, William, A. and Odonnell, Susan, Jones. "The Rol of Mental Models in American Business", *National Productivity. Review*, Vol. 15, No. 3, Summer 1996, pp. 18-35

Ibarra, Colado, E. *La Escuela del Comportamiento: cuatro aspectos fundamentales*, UAM-I, México, 1985.

Kast, Fremont, E, y Rosenzweig, James, E. *Administracion en las organizaciones, enfoque de sistemas y de contingencias*, Mc Graw Hill, México, 4a. edición, 1988.

Mintzberg, Henry. "Musings on management", *Harvard Business Review*, Vol. 74, No. 4. Jul-Aug 1996, pp. 61-67.

Morin, Edgar. "Ciencias con consecuencia, 1984", en Ibarra, Colado, Eduardo, "Foucault, entre el Poder y la Organización: la Teoría de la Organización como Caja de Herramientas", *Mercados y Regulaciones, Serie de Investigación*, No. 8, UAM-I, México, 1993, pp. 11-32.

Overman, Sam, E. "The New Sciences of Administration: Chaos and Quantum Theory", *Public Administrative Review*, University of Colorado at Denver, Vol. 56, No. 5, USA, Sep-Oct. 1996, pp. 45-60.

- Paniker, Salvador. *Aproximación al Origen*, Kairós, Barcelona, 1982.
- Roethlisberger, F.J, and Dickson, William, J. *Management and the Worker*, Harvard University Press, Cambridge, 1939.
- Rozenberg, Katz. *Administración en las Organizaciones. Enfoque de Sistemas y de Contingencias*, Mc Graw Hill, México, 1990.
- Senge, Peter. "Making a Better World", *Executive Excellence*, Vol. 12, No. 3, Aug. 1995, pp. 18-19.
- Senge, Peter. "Systems thinking", *Executive Excellence*, Vol. 13, No. 1, Jan 1996, pp. 15-16.
- Simon, Herbert, A. "Algunos Problemas de la Teoría Administrativa", *Historia del pensamiento Administrativo* tomo II. (La escuela del comportamiento), compilador Ibarra Colado Eduardo, UAM-I, México, 1985, pp. 637-648.
- Stein, Robert G. and Pinchot, Gifford. "Building an Intelligent Organization", *Association Management*, Vol. 47, No. 11, Nov. 1995, pp. 32-39.
- Taylor, F.W. *Principios de la Administración Científica*, Herrero Hnos., México, 1982.
- Tekla, S., Perry. "Managed chaos allows more creativity", *Research Technology Management*, Sep.-Oct. 1995, pp. 14-17.
- Van de Vliet, Anita. "Order from Chaos", *Management today*, November 1994, pp. 62-64.
- Weber, Max. *Economía y sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México, 1987
- Weber, Max. *The Theory of Social and Economic Organization*, The Free Press, New York, 1947.
- White, J. Chris. "Bermuda Triangle of Traditional Business Assumptions", *Industrial Management*, Vol. 37, No. 5, Sep/Oct 1995, pp. 1-6.