



**XV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de  
Investigación en Análisis organizacional**

**“Educación, Organizaciones e Instituciones en los Procesos de  
Transformación Nacionales”**

**Homenaje a James G. March**

**“La construcción del sujeto organizacional a partir del proceso de cambio  
en una organización internacional”**

Mesa Temática: Proceso de cambio e innovación en las organizaciones

Modalidad: Protocolo de investigación

Nombre Completo del Autor(es)<sup>1</sup> Jessica Herrera Martell

Nacionalidad Mexicana

Correo Electrónico: jessy\_k910@hotmail.com

Teléfono: 5540880337

Institución de Afiliación Universidad Autónoma Metropolitana

Dirección av. San Rafael Atlixco 186, leyes de reforma 1ra Secc, 09340 ciudad de

México, CDMX

Código Postal/

Ciudad/País Ciudad de México

Guanajuato, Gto, México.

23 y 24 de mayo de 2019

---

<sup>1</sup> Jessica Herrera Martell

**“La construcción del sujeto organizacional a partir del proceso de cambio en una organización internacional”**

**Resumen**

El presente protocolo busca mostrar los aspectos que contribuyen a la construcción del sujeto organizacional a partir de los procesos de cambio que se presentan en el comité nacional AIESEC (Association Internationale d'Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales) México. Mediante la investigación se busca comprender la construcción del sujeto partiendo del cambio estructural que se presenta en la organización anualmente; para analizar al sujeto debemos de tener en cuenta que se le contrapone el objeto, el cual parte del materialismo dialéctico donde se reconoce que el sujeto, el hombre, el cual no contempla pasivamente el mundo objetivo, sino que actúa consciente sobre él, modificándolo y a la vez modificándose él mismo. Dentro de la organización a investigar, se presentaran los fenómenos que se hacen presentes en la conformación del sujeto dentro de la organización y que se pretenden demostrar en esta investigación para ello, el presente protocolo está constituido de un marco teórico que tiene como finalidad exponer y analizar la contribución del cambio, y todo lo relacionado con las perspectivas teóricas y la relación a la construcción del sujeto organización dentro de AIESEC; Por lo que es necesario reorientar nuestro pensamiento hacia su reflexión y comprensión y abordarlas desde un marco teórico que nos permita percibir su complejidad con la finalidad de mostrar, las implicaciones que adquiere el cambio organización, en esta conformación desde retomar a los sujetos vistos desde una racionalidad instrumental a ver a los sujetos desde múltiples racionalidades que se desarrollan dentro de la organización.

**Palabras clave:** Cambio Organizacional, Organizaciones multinacionales, comportamientos organizacionales.

## **Formulación del problema**

El cambio es un patrón aceptado y normal en la sociedad actual, aunque puede ser que sus efectos sean o no reconocidos o experimentados inmediatamente. Sin embargo se puede decir que el cambio de la índole que sea afecta a cada individuo ya sea directa o indirectamente es por ende que a partir de este cambio se pretende mostrar la construcción del sujeto, a partir de este cambio, derivado del proceso de socialización que se presenten, se lleva a cabo dentro de la tensión que se produce, entre las necesidades de la integración a la vida organizacional y los requerimientos del desarrollo individual. La relevancia de comprender cómo la organización y el sujeto se constituyen mutuamente, así como, El cambio ha sido aceptado y normal en la sociedad actual, aunque puede ser que sus efectos sean o no reconocidos o experimentados inmediatamente. Sin embargo se puede decir que el cambio de la índole que sea afecta a cada individuo ya sea directa o indirectamente, es por ello que el sujeto puede ser se constituido a través del proceso de cambio, que ha dado lugar a desarrollos importantes dentro las ciencias sociales en primer instancia encontramos a las investigaciones dedicadas al sujeto que han sido retomadas principalmente desde aspectos psicosociales donde entran algunas disciplinas como son la psicología, la antropología, la sociología. Dentro de la tradición del pensamiento sociológico contemporáneo se encuentran los aportes de Enrique de la Garza y de Enrique Left. Desde su propuesta teorico-metodologico.

Abordar la relación sujeto-cultura significa cuestionar el tradicional dualismo que opone individuo y sociedad, lo subjetivo y lo objetivo, La subjetividad es un elemento sustancial para la investigación en las ciencias sociales, De la Garza (2012), Left

(2014) Zemelman (2003) hacen proposiciones tanto teóricas como metodológicas para acercarnos al estudio del sujeto, si bien algunos de estos autores particularmente trabajan desde la sociología, sus propuestas sirven como guía para pensar en general la forma en las que se desarrollan las ciencias sociales en las que se pueden desarrollar investigaciones concibiendo a los sujetos como constructores de su realidad.

La producción de la subjetividad, se da a partir de las necesidades del capitalismo por lo que se construyen dispositivos que permitan la constitución de lo que el demanda, desde la producción de su valor la cual se centra en la subjetividad productiva; desde lo histórico social y desde la psique, se realizan las investigaciones entorno de al sujeto, como el humano, donde desde las discusiones sobre la subjetividad es retomado en cuanto a su constitución, a partir de lo anterior se crea una brecha dentro de la cual, los estudios organizacionales tendrían la oportunidad de contribuir desde una perspectiva organizacional a la comprensión de la relación de la construcción de la realidad del sujeto dentro de la organización y su relación con el cambio organizacional.

Hoy en día las investigaciones que se realizan desde las ciencias sociales incorpora el tema de la subjetividad como una categoría imprescindible para explicar diversos y menciones de la realidad en que se desenvuelve el sujeto, pues él es parte de la realidad y constructor de la misma de acuerdo con Peter y Tomás Luckmann (2011: 162) la sociedad existe como realidad tanto objetiva como subjetiva cualquier comprensión adecuada de ella Debe abarcar ambos aspectos.

Teniendo en consideración lo anterior existen contadas investigaciones dedicadas al sujeto, la gran mayoría como se ejemplifica en un inicio se encuentran dentro de la sociología, así como, en la antropología y el dentro de los estudios organizacionales en la actualidad solo existe una tesis en proceso que se enfoca en el sujeto organizacional, donde es retomado a través del poder y el sujeto de Foucault, esto abre el camino a investigar más de este sujeto que es participe de la organización y que de manera intrínseca tiene un relación con la organización a la que pertenece, es por ello que se plantea en esta problemática, demostrar que la construcción que presenta el sujeto dentro de la organización mediante algunos fenómenos que son relevantes en la organización como lo es el cambio organizacional.

La construcción del sujeto organización es complicada debido a que en la actualidad existen muchas vertientes sobre el sujeto y justificar la construcción del sujeto organizacional a través del cambio organizacional, nos llena de panoramas y de autores que retoman al sujeto, desde diferentes disciplinas que nos llevan a una construcción del conocimiento de forma epistemológica, en relación al cambio, la complejidad del tema lleva a algunas definiciones de este fenómeno que pueden interpretarse como ambiguas es por ello que se buscara tener una claridad en esta justificación de esta construcción, tomando en consideración la objetividad.

Desde los paradigmas de (Burrell y Morgan, 1979), se encuentra el paradigma interpretativo-simbólico, donde muestran que los teóricos que se ubican dentro del contexto del paradigma interpretativo adoptan un enfoque conforme con los principios de lo que se describió como la sociología de la regulación, aunque su enfoque

subjetivista del análisis del mundo social torna a sus enlaces con esta sociología, a menudo, implícitos, en lugar de explícitos.

Es por ello, que se pretende encontrar la mejor forma para definir el cambio organizacional que se presenta en esta organización son retomados los aspectos planteados anteriormente, aunado a esto en la organización AIESEC donde cíclicamente se realizan cambios en la estructura y en las tecnologías de la información, los miembros que se encuentran en el comité reciben diferentes estímulos que contribuyen a esta conformación dentro de ser parte de la organización y en relación a la conformación que existe en el comité nacional AIESEC México de esta manera se abre la oportunidad de investigar ciertos fenómenos que se hacen presentes dentro de la organización y la construcción de ambos fenómenos, para la conformación de un sujeto organizacional que se constituye a través de diferentes fenómenos que están inmersos dentro de la organización y que colaboran para la consecución de las metas de la organización.

### **Objeto de estudio**

AIESEC es una plataforma global para que los jóvenes exploren y desarrollen su potencial de liderazgo. Somos una organización no política, independiente, sin fines de lucro dirigida por estudiantes y recién graduados de instituciones de educación superior. Sus miembros están interesados en los problemas del mundo, el liderazgo y la gestión. AIESEC no discrimina por motivos de etnia, género, orientación sexual, religión u origen nacional/social.

Desde nuestra fundación, hemos participado y desarrollado más de **1.000.000 de personas jóvenes** que han pasado por una experiencia de AIESEC. El impacto de nuestra organización se puede ver a través de nuestros Alumni quienes representan a empresas, ONG y líderes mundiales, incluyendo un **Premio Nobel de la Paz**, Martti Ahtisaari de Finlandia

### **Significado de AIESEC**

AIESEC (pronunciado “eye-sek”) era originalmente un acrónimo de la Asociación Internacional de Estudiantes de Ciencias Económicas y Comerciales. Sin embargo AIESEC ya **no se utiliza como un acrónimo**, sino simplemente como el nombre de la organización.

Los miembros de AIESEC se conocen como “AIESECers.”

### **Organización de jóvenes**

Somos una red global de líderes jóvenes menores de 30 que se esfuerzan por mejorar su situación y la de las comunidades que los rodean. Somos apasionados acerca de los problemas del mundo, el desarrollo del liderazgo, la comprensión cultural y el aprendizaje experiencial.

La organización se extiende por 126 países y territorios y de todos los aspectos de las operaciones de AIESEC son gestionados por estudiantes y recién graduados.

Hemos operado de esta manera desde nuestros inicios, haciéndonos singularmente “de estudiantes, para los estudiantes”, por más de 65 años. Los equipos de liderazgo a nivel mundial son elegidos por la membresía anual.

## **Independiente no político**

- AIESEC no tiene una tendencia política predefinida u oficialmente aceptado o suscripción
- AIESEC no es filial o entidad dependiente de cualquier otro organismo en su labor, sostenibilidad o decisiones.

Estamos en entidades consultivas por el Consejo de las Naciones Unidas Económico y Social (ECOSOC), afiliada a UN DPI, miembro del ICYMO, y es reconocido por la UNESCO.

## **Origen**

AIESEC fue fundado en **1948** en 7 países de Europa por Jean Choplin (Francia), Bengt Sjöstrand (Suecia), y Albert Kaltenthaler (Alemania). 65 años después, estamos presente en **126 países y territorios**

## **Visión**

AIESEC es la red de jóvenes más grande del mundo que generan impacto positivo en la sociedad a través de desarrollo personal y experiencias internacionales.

Nuestra visión: paz y desarrollo del potencial humano

## **Justificación**

Las organizaciones son unidades sociales construidas y reconstruidas de forma deliberada para buscar metas específicas tales como corporaciones, ejércitos, igle-



sias, prisiones, lo que da cuenta de su diversidad, pero simultáneamente de su complejidad por lo que es necesario reorientar nuestro pensamiento hacia su reflexión y comprensión y abordarlas desde un marco teórico que nos permita percibir su complejidad. Dentro de las organizaciones pasamos gran parte de nuestra vida, llámese escuela, trabajo, clubes, y como objeto de estudio resulta relevante a fin de comprender nuestra relación con las organizaciones de cualquier tipo. Debido a que las organizaciones se encuentran en la mayoría de las esferas de nuestra vida se hace necesario acercarnos al estudio de las mismas, ya que la sociedad moderna es modelada por organizaciones que generan tendencias que permean todos los grupos humanos. Recordando el legado de Etzioni (1979), como se hace constar nacemos en organizaciones, nos educamos en ellas, nos desarrollamos en ellas e inevitablemente morimos en ellas.

Se plantean los fenómenos a analizar en la construcción del sujeto desde el cambio organizacional cíclico que presenta la organización con la finalidad de mostrar, las implicaciones que adquiere el cambio organización, en esta conformación desde retomar a los sujetos vistos desde una racionalidad instrumental a ver a los sujetos desde múltiples racionalidades que se desarrollan dentro de la organización.

Desde hace tiempo se ha focalizado como objeto de estudio y/o análisis los efectos tanto de la acción social como de la actitud que el ser humano presenta cuando trata de alcanzar logros. Para alcanzar estas metas generalmente los sujetos son vinculados en diferentes agrupaciones tales como las de estructura familiar, comunidad, grupos religiosos, entre otros, con las que comparte creencias, dogmas, conocimientos, valores y expectativas, es decir de a poco, van instaurando una forma

del cambio organización inherente al grupo o colectivo social que conforman al sujeto organizacional. Ahora bien, las organizaciones son consideradas un sistema abierto en donde se evidencia el modelo estructural característico de cada uno de ellos, diferenciándose entre sí. De ahí que se establece una interrelación entre organizaciones, como grupos sociales de acción colectiva, y ejercen influencias recíprocamente y con el entorno que las rodea.

Cabe recalcar que la consecución de metas, en general, implica la planificación y coordinación de todos los miembros, por cuanto el trabajo en equipo constituye el elemento esencial para lograrlas, pues difícilmente se las alcanzaría sin la contribución o aporte de ellos; por lo que resulta de especial relevancia o imperioso alinearlos a los objetivos organizacionales.

El estudio del individuo dentro de las organizaciones ha sido retomado a lo largo de la historia el estudio más influyente con los individuos en la organización, se realizó antes de los años 50, y es conocido como el estudio de Hawthorne, reportado originalmente por Rhotelisberger y William Dickinson en *Mánegement and the worker* en 1939, en Hawthorne se encuentra la creación de mitos de la psicología industrial y la sociología. El lugar donde se realizó este estudio basaba su producción en la administración científica de Taylor pero los resultados cuestionaron los principios de la administración científica, basándose en los procesos infórmale de las relaciones humanas, este experimento dio la pauta a una infinidad de investigaciones dedicadas a los individuos; El mensaje de Hawthorne fue interpretado como la necesidad de trabajar en las relaciones humanas, de ahí nace la escuela del mismo nombre

dentro de la teoría de la organización, ya que se demuestra la importancia de las relaciones humana como factores de índole tanto sociológicos como antropológicos.

Tanto observación, entrevista y diarios de campo (herramienta introducida por Warner) en general el uso de la antropológica por medio de la etnografía dieron como resultado la introducción de un nuevo campo de conocimiento a los estudios organizacionales; “Hoy es corriente atribuir a las organizaciones tienen características, afirmar que ellas engendran valores, creencias y significados, que son creadoras de sagas, mitos y leyendas y que ellas se adornan con ritos, costumbres y ceremonias” (Allaire y Firsirotu, 1992, p.4)

Uno de los principales factores que han sido estudiados dentro de las organizaciones se han enfocado principalmente en los individuos en organización, uno de los aspectos que se hacen en estas investigaciones ha sido la búsqueda interminable de los principales aspectos que conforman la conducta de los individuos en las organizaciones y la relación que tiene el entorno.

En historia humana, todo saber, todo conocimiento sobre el mundo y las cosas, ha estado condicionado por el contexto geográfico, ecológico y cultural en que se produce y se reproduce una formación social determinada, Las prácticas productivas, dependientes del medio ambiente y de las escrituras sociales de las diferentes culturas, han generado formas de percepción, así como técnicas específicas y acción social de la naturaleza y la transformación del medio. Pero, al mismo tiempo, la capacidad simbólica del hombre posibilitó la construcción de relaciones abstractas entre los entes que conoce, De esta manera el desarrollo del conocimiento teórico ha acompañado de saberes prácticos (Left, 1994; 2)

La consecución de este conocimiento que es compartido de esta manera nos lleva encontrar pueden ser retomadas las investigaciones; El concepto moderno de metodología, en particular desvinculada el de ciencia natural, comprendida esta como una ciencia que se realiza en la experiencia e independizando así al objeto y su conocimiento del sujeto (De la Garza, 2012;19)

Desde lo anterior, podemos argumentar que existe una relación entre el objeto y el sujeto pero también nos muestra el giro sobre el que las investigaciones se han enfocado solamente en lo subjetivo; De esta manera se dejó relegado al sujeto y la objetividad sería el eje rector de toda investigación en las distintas disciplinas de las ciencias sociales que armadas con las herramientas de la metodología científica dualista de la observación en la objetividad y de la prueba empírica las corrientes dominantes de las ciencias sociales olvidaron la condición del sujeto de la ciencia y la subjetividad del actor social (Left, 2014; 95)

Hoy en día las investigaciones que se realizan desde las ciencias sociales incorpora el tema de la subjetividad como una categoría imprescindible para explicar diversos y menciones de la realidad en que se desenvuelven sujeto, pues él es parte de la realidad y constructor de la misma de acuerdo con Peter y Tomás Luckmann (2011:162) la sociedad existe como realidad tanto que objetiva como subjetiva cualquier comprensión adecuada de ella Debe abarcar ambos aspectos; es por ello que esta investigación busca centrarse en ambos aspectos de la construcción de la realidad.

La subjetividad como categoría en el muestra que un elemento constitutivo de la realidad son los sujetos individuales y colectivos quienes inciden de distintas maneras con “sus acciones comportamentales externas siempre en compañía de revisiones y sus intentos estado psicológicos que se actualizan con expresiones del sujeto como totalidad y condicionan su comportamiento” (Capote, 1999,3)

El sujeto como un ser pensante y racional tiene implicaciones físicas y psicológicas que se han ido formando a lo largo su conformación dentro de la sociedad, en el siguiente esquema se pretende explicar en forma de proceso los diferentes factores que influyen en la construcción de un sujeto dentro de la organización, en primer instancia tenemos al sujeto, el cual dentro de su permanencia en la organización tiene una construcción, que se manifiesta a través del cambio organizacional que se hace presente a través de interpretaciones demostradas en de las interacciones sociales dentro de la organización.

Es por lo anterior que se argumenta que es relevante realizar una investigación enfocada en la construcción del sujeto organizacional dentro de los estudios organizacionales con aspectos subjetivos y objetivos que son relevantes para la construcción de esta investigación, para de esta manera contribuir desde los EO a la comprensión del sujeto y su relación con el ámbito organizacional, desde su construcción hasta su conformación.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la construcción del sujeto organizacional a través del proceso de cambio que se presentan en la organización global AIESEC México.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar cuáles son los elementos que integran el proceso de cambio organizacional en AIESEC México.
2. Detectar la construcción del sujeto organizacional y las dimensiones que integran el cambio organizacional en AIESEC México.
3. Analizar el proceso de la construcción del sujeto organizacional en relación a su conformación retomado desde las implicaciones que el cambio organizacional.

### **Preguntas de investigación**

1. ¿Qué elementos conforman al sujeto en el comité nacional AIESEC México?
2. ¿Cuáles son las dimensiones que existen e integran el cambio organizacional del comité nacional AIESEC México?
3. ¿Cuáles son los elementos necesarios en la construcción del sujeto organizacional y su relación con el cambio organizacional?

### **Aspectos metodológicos generales**

Es una investigación de tipo cualitativa, la cual busca obtener información detallada de la organización mediante instrumentos primarios como la entrevista a profundidad, se buscara analizar el cambio organizacional para identificar elementos del cambio, así como, se realizara sus implicaciones que tiene en la construcción del sujeto organizacional. En el presente protocolo se plantea dentro de la investigación describir una realidad en base a los fenómenos a analizar. A través de entrevistas donde se logrará identificar la construcción del sujeto organizacional que se construye dentro del proceso de cambio en el comité AIESEC México.

Para el levantamiento de la información se aplicarán como técnicas, la encuesta y la entrevista. Mediante la encuesta, se aplicará un cuestionario se pretende mostrar el proceso de cambio existente en la organización; y con la entrevista, se podrá evaluar las presunciones básicas de la construcción del sujeto organizacional respecto al comportamiento de la organización y a la construcción de sus

Se pretende tener un marco metodológico del cual justifique los fenómenos que se presentan en la construcción de este llamado sujeto organizacional dentro del proceso de cambio en el comité nacional AIESEC México. El diseño de la investigación es determinado para medir las percepciones de la construcción de un sujeto mediante el cambio organizacional.

## **Factibilidad**

Como objeto de estudio específico se expone el comité AIESEC México, la cual es una organización no gubernamental de presencia internacional encargada de la vinculación de estudiantes con otras universidades o empresas de presencia mundial a través del intercambio estudiantil entre México a otros países y viceversa, o mediante prácticas profesionales que permitan a los estudiantes un cambio de visión en el ámbito laboral y personal.

A partir de un diagnóstico inicial como forma de mapeo se pretende conocer las principales actividades de la organización, la formas en como organiza sus actividades y como se coordinan, y a su vez estructuralmente cuál es su situación y problemáticas que se han generado a partir del cambio organizacional.

Las organizaciones y en particular las organizaciones globales se encuentran en un entorno turbulento en el que la única constante es el cambio, y esto los obliga a adaptarse a las exigencias competitivas del entorno.

Todo ello permitirá orientar la comprensión y el saber sobre el mundo organizacional. En un primer momento nos encontramos con delimitar y acercarnos a una definición del objeto de estudio o qué tipo de organización, es decir, que define a una ONG, y posteriormente justificar la relevancia del estudio en el comité AIESEC México el cual está conformado por una mesa directiva nacional de 7 integrantes más 21 presidentes locales los cuales están a cargo de 24 comités locales con un aproximación de 35 a 60 miembros por cada comité.



AIESEC, al ser una organización global y al tener su matriz en Rotterdam - Holanda se ve en la necesidad de mantener un lineamiento de los elementos que contribuyen en el cambio organizacional que poseen, sin embargo con el simple hecho de que se encuentren en países diferentes se verán diferencias y particularidades en cada cultura; es por eso que este estudio está enfocado en realizar un análisis de la construcción de los sujetos que participan en la organización mediante su construcción a través de la organizacional que posee AIESEC; es decir se buscará profundizar en dimensiones que nos darán la visibilidad del marco de valores, ideas, tendencias, sentimientos, liderazgo, alineamiento, compromiso y entre otras dimensiones.

Se retoman dos aspectos importantes para la investigación, en primer lugar el acceso a la organización es viable debido a que se ha tenido un acercamiento con el presidente de la organización AIESEC México el cual ha manifestado su acuerdo para realizar las entrevistas dentro de la organización, y a su vez, se retomara la experiencia del investigador como parte de la organización.

La organización a investigar muestra un modelo flexible que sobre pasa el modelo burocrático, donde ahora esta organización entra dentro de las nuevas formas de organización. Las nuevas formas de organización nos invitan a su estudio desde su conformación, la economía política contemporánea, y que estas son el resultado de la transición del capitalismo industrial al postindustrial. Esta transición está marcada por la turbulencia en el entorno, el cambio rápido, la complejidad, e incertidumbre y las condiciones casi permanentes de crisis. (Heydebran, 1989 p. 2).

Con lo descrito anteriormente se esboza un perfil de la organización postindustrial, la cual tiende a ser flexible y descentralizada en unidades más pequeñas, su objeto

son los servicios o la información, su tecnología es computarizada; su división del trabajo es informal y flexible y su estructura administrativa es electica y participativa, en esta descripción de nuevas organizaciones la organización AIESEC tiene ciertas características que la ubican como un nueva forma de organización, demostrada en su estructura y el trabajo informal, así como, la tecnología utilizada dentro de la organización que conforma dentro de la organización en el que el cambio organizacional tiene una papel relevante para que este modelo de organización funcione.

### **Propuesta teórica**

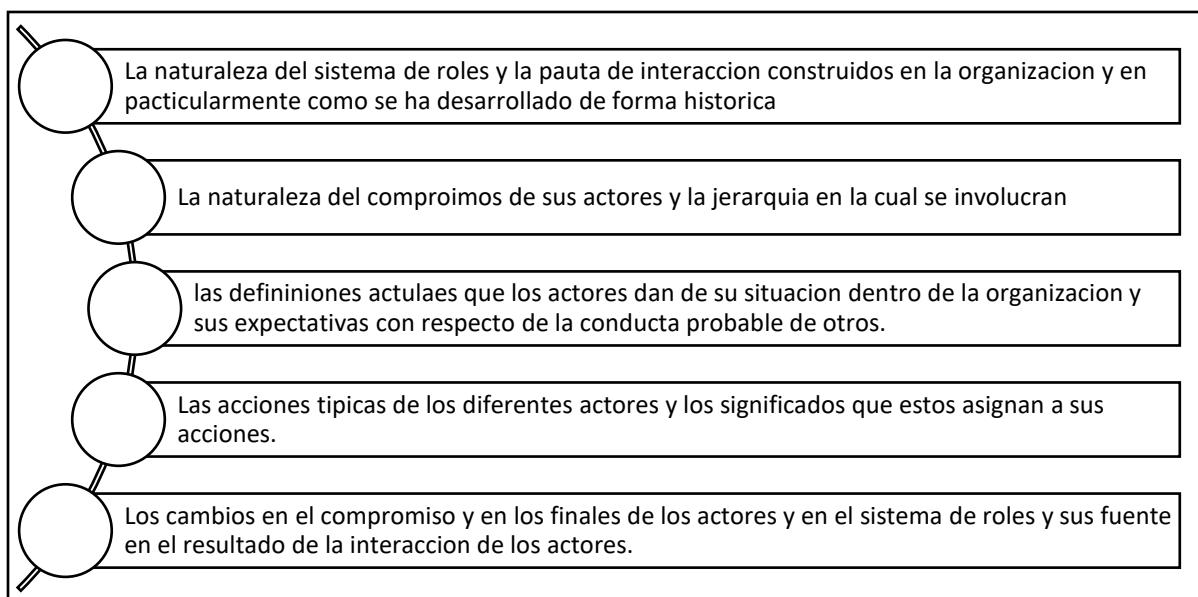
En la presente investigación, se pretenden aspectos de la propuesta teórica donde las teorías logren demostrar la conformación del sujeto organizacional y la relación entre la teoría de la contingencia, con argumentos que explican el cambio organizacional y su relación. Se seleccionó para su estudio parte del proceso de la toma de decisiones y la estructura para determinar cuáles fueron los cambios reflejados en la organización. La investigación pone énfasis al estudio del cambio organizacional a raíz de la implementación de cambios en la organización, en tanto en cómo impacta en la estructura como en los actores o miembros dentro de su comportamiento, así como, en la toma de decisiones y la conformación de los actores dentro del entorno partiendo impacto de estos misma y en relación a la conformación del sujeto a partir de la estructura de la organización.

## El cambio organizacional

El cambio organizacional los autores nos mencionan que puede entenderse como el cambio en las reglas de un juego, o la adhesión de nuevos actores al mismo. Ambos procesos están relacionados, es decir si la adhesión se debilita lo suficiente, las reglas cambiarán. Katz y Kahn (1966) sostienen que es estos cambios siempre son los esenciales, ya que las organizaciones poseen un enfoque hacia el equilibrio ininterrumpido. Se considera que las organizaciones tratan de adaptarse, y la frecuencia y naturaleza de su cambio se explica como resultado de un proceso impersonal mediante el cual se trata de satisfacer las necesidades ante un ambiente en constante cambio.

La importancia del análisis de enfoque accional al análisis de las organizaciones, considera seis áreas interrelacionadas para el cambio organizacional.

Figura 1.1 Cambio organizacional



Fuente: Elaboración propia con base en los autores citados

El análisis de este enfoque es en particular el hecho de que es propuesto para analizar tanto las fuentes de la acción como sus consecuencias frecuentemente complejas

### **Propuesta de desarrollo teórico**

Dentro de la construcción del sujeto organizacional se retomaran autores, que contribuyen a definir al sujeto desde algunas disciplinas, se tiene la finalidad de demostrar que en la organización existe una construcción de un sujeto que modifica su entorno esto será, así como, su entorno tiene modificaciones en el, se define el sujeto como un ser cognoscitivo desde la filosofía y a lo largo del tiempo se han ido desarrollando una serie de teorías que buscan definir al sujeto en un entorno determinado, es por esto que en el inicio se buscara obtener un aproximación a la definición del sujeto organizacional, para de esta manera poder corroborar los aspectos del cambio organizacional que tienen en la implicación de esta construcción del sujeto organizacional, justificado a través de diferentes fenómenos que se presentan en la organización a investigar, se pretende también identificar qué los aspectos que contribuyen al cambio organizacional se hace presente en la organización, tomando en cuenta algunas dimensiones que a simple vista, se pueden observar en la organización, y que para esta investigación buscaremos demostrar mediante la aplicación de entrevistas a profundidad basadas en aspectos específicos, buscando nodos elaborados por las teorías que puedan ser interpretados bajo programas de

investigación cualitativa los cuales ayuden generar esquemas que muestren los factores que inciden en el cambio y su relación con la construcción del sujeto organizacional.

Burki, (1998), define a la organización “como una interacción humana y su desempeño en sus dimensiones sociales, política o económica”, tal acepción coincide con la concepción de la sociedad o grupo social dentro de un país o comunidad que interactúan y se manifiestan bajo estas variables, sobre las cuales empiezan a configurarse los denominados subgrupos, cada uno con su propio esquema socio-cultural específico o dominante que difiere de los otros subgrupos, aun siendo miembros de una misma sociedad o país.

En el ámbito organizacional se dan las mismas tendencias ya que los recursos humanos con las que conforman estas organizaciones son los miembros de una sociedad, pero más selectiva ya que las organizaciones eligen sus colaboradores y personal en base a perfiles definidos, conformando un cambio organizacional delimitada con valores y creencias acorde con las creencias y preceptos de los líderes organizacionales.

El cambio organizacional se ve como una construcción social que provee a sus miembros de un contexto significativo en el cual interactúan, se identifican, se reconocen a sí mismos y por la cual enfrentan el mundo exterior. Con esto se ratifica el párrafo anterior en el cual se establece que los miembros de la organización son elegidos en base a un perfil para formar parte de un contexto, quienes se ajustan a la estructura de la organización y permanecen por mucho tiempo colaborando,

mientras que el personal que no se identifica con el entorno de la organización, no pasa de ser un miembro temporal hasta que encuentre el entorno la apropiado.

Cada organización el cambio organizacional puede verse mediante diferente proceso los cuales se encuentran a través de sus propios conceptos, como son la estructura, la construcción, las estrategias, las metas, etc. y lo mismo ocurre con la cultura que la incluye, esta es concebida con una idea propia y particular que se argumenta a través de los valores y principios. En definitiva, la cultura organizacional constituye un complejo intercambio entre formación e identidad que genera dudas y rigidez dentro de los miembros de la misma, siendo los líderes de la organización los llamados a determinar las conductas, el vínculo y la solución a las controversias.

Algunos elementos culturales que pueden ser retomados desde el cambio organizacional son los que incluyen: formas de vestir, innovaciones tecnológicas específicas, métodos de obtención de alimentos, actividades económicas, patrones de interacción social, patrones de crianza, la educación de los jóvenes, formas de tomar decisiones, modos de solución al conflicto, creencias y conductas que regulan las relaciones del ser humano con el universo, preferencias estéticas, conductas que incrementan la comprensión del mundo, patrones de comunicación y muchos más, ya que la cultura es multifacética.

El hombre es indispensable e incide como artífice organizacional de su participación por medio de la palabra de la cual es responsable para medir su relación con los otros y establecer un ambiente de armonía. Un ejemplo de su importancia es el

lenguaje administrativo del cual se hace una crítica porque se vale de jergas y tecnicismos que dentro de una organización no son compartidos por todos los participantes, lo cual genera disfunciones en el logro de objetivos, por lo cual Chanlat y Bédard (2000) nos invita a reflexionar sobre la importancia de la palabra para lograr una comunicación efectiva para el logro de objetivos dentro de las organizaciones.

Habermas (1989) nos habla del lenguaje, la factibilidad y validación del mismo, lo cual es relevante porque desde la interpretación del lenguaje y signos, pueden llegar a ser validados a través de procesos sociales donde está presente la legitimación, los cuales son conformados mediante operaciones de procesos de lingüística, en el cual se plantean modelos de representación de la práctica intersubjetiva en este caso dentro de la organización, la teoría de la acción comunicativa nos habla del diálogo en forma de análisis del discurso en el sentido de validez para una constitución de la realidad compartida, que se construye a través de la interacción lingüística de los sujetos y donde también retoma que los comportamientos dentro de un contexto cultural el cual puede estar dotado de órdenes de legitimidad e identidad personales que se reproducen a través de la acción comunicativa.

Habermas (1989) realizó un análisis detallado sobre la teoría de la acción y sus fundamentos racionales en torno a tres tópicos: en primer lugar, analizar y construir una concepción de racionalidad de la acción más allá de los principios individuales y subjetivistas imperantes en el pensamiento de la época. Luego, analizar la concepción de una teoría comprensiva de la interacción social a través del análisis integrado de dos niveles paradigmáticos definidos como mundo de la vida y sistemas sociales.

Es por eso que dentro de las tendencias desarrolladas se encuentran el movimiento del discurso como parte de una construcción dentro de la organización que tiene implicaciones directas en el sujeto organizacional, así como dentro de la organización los cambios que han tenido repercusiones en el desarrollo del discurso.

Para Habermas la acción comunicativa tiene que ver con una determinada concepción de lenguaje y entendimiento: “el concepto de acción comunicativa desarrolla la intuición de que al lenguaje le es inmanente el telos del entendimiento” (1978b, p. 79). Por ello, se propone articularlos como un aspecto central en los aspectos práctico formales de la teoría de la acción comunicativa con la pretensión de desarrollar una teoría del significado: “En el lenguaje, la dimensión del significado y la dimensión de la validez están internamente unidas la una con la otra” (1978b pág. 80). Es decir, una teoría que permitiera identificar grados de acuerdo según el reconocimiento intersubjetivo de validez de una emisión susceptible de crítica. El autor señala que las cuestiones de significado no pueden separarse del todo de las cuestiones de validez. A través de este supuesto señala que lo básico de la teoría del significado es saber qué es lo que se quiere decir o, en otras palabras, cómo entender el significado de una expresión lingüística y bajo cuáles contextos esa expresión puede ser aceptada como válida. Esto es relevante en el sentido de entender el significado de una expresión lingüística en términos de su uso. Bajo esta perspectiva es posible señalar que existe en las emisiones lingüísticas una orientación de validez, la cual pertenece a las condiciones pragmáticas, ya no sólo al entendimiento, sino que a la propia comprensión del lenguaje. En este sentido, en el lenguaje posee



una dimensión del significado y una dimensión de la validez que están íntimamente unidas unas con otra

El discurso tiene implicaciones en la práctica del cambio organización, para la dirección, se sitúa en toda una tradición de medios o de fórmulas ideológicas empleados por los dirigentes para garantizar que las acciones de los miembros de la empresa tienden a servir a sus propios objetivos. Este medio para manipular el comportamiento, y ganar la cooperación de los trabajadores, tiene la ventaja de proporcionar a quienes lo utiliza una apariencia de legitimidad. El cambio organizacional se convierte claramente en un elemento en los procesos de demarcación y control que se practican en las organizaciones. Es un elemento de la ideología administrativa, ya que los administradores la emplean conscientemente para obtener el apoyo que permita el logro de sus objetivos (Smucker, 1988)

Por su parte, Berger y Luckmann (1993) afirman que la vida cotidiana implica un mundo ordenado mediante significados compartidos por la comunidad. Su propuesta fenomenológica tiene como objetivo principal la reconstrucción de las construcciones sociales de la realidad.

La expresividad humana es capaz de objetivarse, o sea, se manifiesta en productos de la actividad humana, que están al alcance tanto de sus productores como de los otros hombres, por ser elementos de un mundo común. Dichas objetivaciones sirven como índices más o menos duraderos de los procesos subjetivos de quienes los producen, lo que permite que su disponibilidad se extienda más allá de la situación cara a cara en la que pueden aprehenderse directamente. P Luckmann (1993)

Una de las claves de la realidad social se encuentra en el problema filosófico de la intersubjetividad. Para entender el concepto de "intersubjetividad" hay que tener primero clara la noción de "subjetividad", comprendida como la conciencia que se tiene de todas las cosas desde el punto de vista propio, que se comparte colectivamente en la vida cotidiana. La intersubjetividad sería, por tanto, el proceso en el que compartimos nuestros conocimientos con otros en el mundo de la vida

Husserl ofrece una descripción de cómo un sujeto individual puede experimentar a los demás como centros de conciencia radicalmente independientes de los suyos y, posteriormente, cómo el sujeto individual constituye entonces el mundo experimentado como objetivamente disponible para todos. Pero la explicación de Husserl sobre la intersubjetividad incluye dimensiones adicionales. El sentido de los demás es un componente necesario de casi todas nuestras experiencias. Incluso mi experiencia de mí mismo, depende de que tenga un sentido de los demás y de que establezca relaciones reales con ellos. Además, experimento que el mundo incluye, no solo a otras personas como yo, sino a comunidades de individuos en este caso organizaciones y dentro de ellas como miembro de estas. Como miembro de una organización, concibo a mí mismo y a los demás como una toma del mundo y de nosotros mismos. Las organizaciones funcionan, no simplemente como sujetos múltiples con experiencias similares e intereses comunes, sino como un "nosotros" que, juntos, tienen una experiencia común y una comprensión de cómo son o deberían ser las cosas. Incluso el mundo natural es intersubjetivo, no solo porque es experimentado por una pluralidad de sujetos individuales cuyas experiencias tienen un

objeto común, sino porque la experiencia que lo constituye es en sí misma intersubjetiva o comunitaria.

### **Roles organizacionales**

Dentro del análisis organizacional, el estudio de la conducta de los miembros de la organización se ciñe sobre los hechos objetivos de la situación de esos miembros dentro de esa organización. Es determinar qué variables organizacionales ejercen influencia sobre los miembros, por ejemplo, la tecnología y cómo esta variable por medio de estímulos genera diferentes reacciones de los miembros. En el estudio de la conducta organizacional, para poder entender el sentido que los actores asignan a su situación es necesario prestar atención a ambos conjuntos de factores: los internos y los externos.

Cuadro 1.2 Conjunto de factores

Conjunto de factores	La pauta de acontecimientos
	Teoría de Goulder
	Estabilidad

Fuente: Elaboración propia con base en los autores citados

Las acciones de ambos grupos se orientaban hacia el mantenimiento de esta pauta, aunque uno y otro tendían algunas dudas respecto, el sistema de roles es definido por los compromisos y las acciones que influyen en las fuentes de cambio como se muestra en el siguiente esquema.

Esquema 1.3 Sistema de roles

Sistema de roles	Caracterizado por el consenso; surgió de valores compartidos. Expectativas difusas de los trabajadores con respecto a la gerencia. Expectativas específicas de la gerencia con respecto a los trabajadores.	} Pauta de indulgencia
Compromisos	Compromiso en gran medida moral de trabajadores y gerentes.	
Definición de la situación presente	Favorable. La persuasión moral como principal estrategia, si bien con algún empleo del poder de negociación (por ejemplo, normas de promoción).	
Acciones	Aceptación corporizada del sistema de roles.	
Consecuencias	Intencionales: los grupos obtenían las recompensas que deseaban. No intencionales: estabilidad del sistema de roles sólo a corto plazo; intervención de la dirección.	
Fuentes del cambio	Falta de apoyo por parte de la dirección a los valores sobre los cuales se basaba el sistema; la posibilidad siempre presente de la aparición de un extraño a la mina como sucesor de tareas gerenciales.	

*Figura 7.2. La pauta de indulgencia: estabilidad.*

Fuente: Silverman, David (1975) Teoría de las organizaciones, p, 201

El método utilizado al mismo tiempo, debían experimentar intentos de negar su status de empleados de oficina en sus contactos con los trabajadores manuales.

**El proceso del cambio en las organizaciones post burocráticas**

La hipótesis central del trabajo de Heydebrand (1989) es que pueden identificarse nuevas formas organizacionales y que estas son, en gran medida, el resultado de la transición del capitalismo industrial al postindustrial. Esta transición está marcada por la turbulencia en el entorno, el cambio rápido, la complejidad e incertidumbre creciente y las condiciones casi permanentes de crisis. Además, la misma naturaleza del capitalismo postindustrial parece generar mayores niveles de complejidad e incertidumbre y, por lo tanto, confunde los de por sí perturbadores efectos del cambio.

Se plantean seis dimensiones o variables que permiten delinear la noción de forma organizacional:

1. Tamaño de la fuerza de trabajo: las variaciones en el tamaño de la organización están vinculadas con numerosos aspectos de estructura organizacional.

2. Objeto de trabajo: las organizaciones se diferencian si producen utilidades, proporcionan servicios o manipulan símbolos a través del procesamiento de la información y de la toma de decisiones. En el caso de los servicios, y aun más en el procesamiento de información y en la toma de decisiones, el proceso mismo se convierte en el producto o es idéntico a este, limitando la evaluación hacia criterios que, en gran medida, son procesales.

3. Medios de trabajo: los cambios en el control organizacional, con frecuencia asociados a cambios en las fuentes de energía (humana, animal, vapor, electricidad, petróleo, nuclear, etcétera), y en la mecanización y automatización (por ejemplo, las bordadoras mecánicas y las máquinas de hilar, el control numérico y el control numérico computarizado, la manufactura y la robotización informatizadas) certifican la importancia de esta dimensión, generalizada hasta el punto del determinismo tecnológico.

4. División del trabajo: la naturaleza, así como el grado de división tecnológica del trabajo están estrechamente relacionados con la tecnología, la composición ocupacional y de competencias de la fuerza de trabajo y la estructura administrativa de control tal y como esta se manifiesta en la estructura departamental y divisional de las organizaciones

5. Control del trabajo: esta dimensión se refiere a la naturaleza de la fuerza, la autoridad, la coordinación y el control administrativo en el nivel del proceso de trabajo o del punto de producción.

6. Propiedad y control: la forma de propiedad y control se refiere a las relaciones sociales de producción en el nivel institucional y social.

El tipo posburocrático tiene las siguientes características: su propósito está encaminado al cumplimiento de las misiones, es flexible más que jurisdiccional y fijo; su estructura de autoridad se basa en equipos de proyectos y fuerzas de tareas, comunicación abierta, difusión de autoridad y racionalidad permanente, más que en una jerarquía que conlleva racionalidad formal y legal; sus reglas están subordinadas al propósito, evitando su limitación; su estilo de toma de decisiones es participativo y centrado en los problemas, con amplia delegación, y sus avances se caracterizan por afiliaciones temporales y múltiples, con confianza en la subcontratación y en expertos que tienen una base profesional autónoma.

Considerando dimensiones planteadas, las nuevas organizaciones son pequeñas o son pequeñas subunidades dentro de organizaciones mayores. Su producción o el servicio que brindan están informatizados o mediatizados por el uso de computadoras. Su personal lo constituyen especialistas, profesionales y expertos que trabajan en la estructura orgánica descentralizada de equipos por proyectos, fuerzas de tareas y grupos relativamente autónomos. Se hace poco hincapié en una división formal del trabajo y en la jerarquía administrativa, por lo que las funciones técnicas y administrativas, hasta cierto punto, se superponen. La estructura organizacional con

acoplamiento débil, a menudo, se reorganiza y es centrifuga. Estas condiciones requieren nuevos métodos para fomentar la cohesión social, como las relaciones interpersonales informales, normas y practicas parecidas a los clanes y la creación de una conformación del sujeto organizacional.

Las nuevas formas organizacionales son posburocráticas en el sentido de que se apartan de la racionalidad formal, de una jerarquía establecida y de la división del trabajo, de la especificación formal de procedimientos de relaciones de trabajo que estén más allá de los programas de cómputo y de las normas rígidas de interacción y deferencia formal.

### **Formas pos-burocráticas y de control tecnocrático**

Las nuevas formas organizacionales implican generalizaciones y se refieren a la hipótesis de la economía política, las cuales se pueden enunciar en sub-hipótesis de dos tipos: históricas y estructurales:

Cuadro 1.4 Características

<b>Sub hipótesis</b>	<b>Características</b>
<b>históricas</b>	
Modelo burocrático de control organizacional	Base de legitimación: racionalidad formal-legal (incluye al Taylorismo y era progresista de Estados Unidos y otras sociedades industrializado), formas jerárquicas de supervisión y control.

Forma multidivisional	Al cambiar el capitalismo industrial de mercado por el capitalismo industrial corporativo, la supervisión y control eminentemente weberianos, se incrementan de manera característica por la capacidad electrónica de procesamiento de datos.
Corporaciones multinacionales	Al cambiar de capitalismo industrial a postindustrial, aparecen condiciones internas y externas que debilitan, modifican o eliminan rasgos burocráticos.

Fuente: elaboración propia con base en Heydebrand (1989).

### **El proceso del cambio organizacional**

Stoner (1992), nos dice que el cambio planeado ha sido definido como “el diseño premeditado y el establecimiento de una innovación estructural, un nuevo plan de acción o nuevas metas, o un cambio en la filosofía de operación, clima o estilo” a partir de lo anterior podemos argumentar que el cambio organización es retomado como un proceso por medio del cual se realizan cambios o modificaciones dentro de los procesos que integran el desarrollo de la organización, de tal manera podemos, se pretende tratar de comprender las implicaciones que adquiere el cambio dentro de la organización, para de esta manera interpretar que elementos constituyen a los sujetos que forman parte de este proceso de modificaciones realizadas en su interior.

Los cambios que se distinguen son los cambios planeados desde su alcance y magnitud. El cambio planeado aspira a preparar a la organización y a los sujetos que se



encuentran inmersos en ella, a adaptarse a los cambios significativos en las metas y dirección de la organización.

A partir de lo anterior debemos comprender que el cambio en las organizaciones emprende un programa de cambio en base a tres razones primordiales:

Cambio Organizacional		
La organización necesitan y deben interactuar con sus entornos externos, debe de tener una línea de seguimiento y una conformación estructural basada en el seguimiento de la organización esta regulmente debe de estar buscando las innovaciones tecnológicas si busca sobrevivir los procesos cíclicos que son retomados en algunas organizaciones se deben a la búsqueda de supervivencia de la organización, Si una organización pierde contacto con su entorno, se podría encontrar ofreciendo, A menudo el mejor camino para volverse más adaptativo al cambio es la reestructuración.	Los cambios del entorno ofrecen nuevas oportunidades para prosperar. Un cambio en el entorno puede representar ya sea un problema o una oportunidad, dependiendo de la perspectiva de cada quien. En realidad, el encontrar las oportunidades que se deben de analizar y si se tiene mucho que ver con el éxito continuo de las organizaciones establecidas de esta manera los cambios en los entornos podran verse.	La estructura de la organización está retrasando su adaptación a los cambios del entorno. Esta es la fuerza impulsora detrás de muchos cambios planeados hoy en día, a medida que las organizaciones luchan para responder a un entorno externo complejo y cambiante. Con el paso de los años han construido estructuras organizacionales muy estables, burocráticas y grandes que son muy eficientes para alcanzar determinadas metas en un ambiente específico. Si bien, la toma de decisiones es metódica, incluso lenta, y las nuevas ideas y ventajas competitivas tienden a quedar paralizadas por la rutina organizacional.

Fuente elaboración propia

Las organizaciones necesitan y deben interactuar con sus entornos externos. Si una organización pierde contacto con su entorno, se podría encontrar ofreciendo productos o servicios a poca gente que quiera comprarlos, mientras más competidores más ágiles gana su segmento en el mercado. A menudo el mejor camino para volverse más sensible es la reestructuración.

2. Los cambios del entorno ofrecen nuevas oportunidades para prosperar. Un cambio en el entorno puede representar ya sea un problema o una oportunidad, dependiendo de la perspectiva de cada quien. En realidad, el encontrar las oportunidades

es el sello de buena calidad del empresario emprendedor de éxito y tiene mucho que ver con el éxito continuo de organizaciones establecidas.

3. La estructura de la organización está retrasando su adaptación a los cambios del entorno. Esta es la fuerza impulsora detrás de muchos cambios planeados hoy en día, a medida que las organizaciones luchan para responder a un entorno externo complejo y cambiante. Algunas de las empresas más grandes, más exitosas, y prestigiadas son víctimas de su propio éxito. Con el paso de los años han construido estructuras organizacionales muy estables, burocráticas y grandes que son muy eficientes para alcanzar determinadas metas en un ambiente específico. Si bien, la toma de decisiones es metódica, incluso lenta, y las nuevas ideas y ventajas competitivas tienden a quedar paralizadas por la rutina organizacional.

### **Reflexiones finales**

El proceso de cambio en las organizaciones con lleva diferentes procesos, por medio de los cuales algunos pueden llevar al mejoramiento de las estrategias que contribuyen a la permanencia de la organización, actualmente vivimos en un entorno cambiante lleno de innovaciones tecnológicas que cada día van mejorando, el cambio es inherentemente e inevitable y dentro del contexto organizacional debe de ser visto como parte de una contribución al mejoramiento de la misma, es por ello que partiendo de este cambio se plantea demostrar cómo mediante este proceso se conforma el sujeto organizacional, el cual como un ser dota de conocimiento puede llevar a contribuir en este proceso como sujetos entramos dentro de la organización mediante la integración de la misma, pero dentro de la permanecía en la organiza-

ción el sujeto empieza a tener construcciones y deconstrucciones dentro de la organización el proceso de cambio contribuye de diferentes maneras en ellas, es por ello que se plantea demostrar mediante esta investigación los dos aspectos fundamentales que se encuentran por medio de los cuales se genera el cambio organización, este es un proceso cíclico en medio del cual la organización experimenta anualmente un proceso de cambio es su estructura en sus programas y en la forma en que la organización llevara a cabo sus metas, se rige sobre normas específicas, pero la subsistencia de la misma radica en la implementación de nuevos programas y sistemas que contribuyen de manera directas a estos objetivos, de tal manera que anualmente la organización genera cambios a los cuales los sujetos tienen adaptarse para continuar dentro, esta conformación de este sujeto organizacional que pretende ser justificado partiendo de estos cambios generados en la organización a los cuales la organización y los miembros deberán adaptarse para subsistir.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- ALVESSON M., 2002. Understanding Organizational Culture. Londres: Sage Publications.
- ALVESSON, M. AND BERG (1993) Cultural perspectives on organizations. Cambridge University Press.
- Etzioni, A. (1979). Organizaciones modernas. Unión Tipográfica Editorial Hispanoamericana (UTEHA). México
- JELINEK, MARIANN; SMIRCICH, LINDA & HIRSCH, PAUL (Sept. 1983). Introduction: A Code of Many Colors. Administrative Science Quarterly. Vol. 28, No. 3, Organizational Culture. 331-338

BEYER, J.M. and Trice, H.M. (1987) How an Organization's rites reveal its culture. Organizational Dynamics autumn:

COLE Donald, Dr. Gaynor Butterfield, Eric. 2003. Suicidio profesional o asesinato organizacional, libro

LESSEM, R. 1990. Gestion de la Cultura Corporativa. Madrid Edit Diaz de Santos

S.A. MINTZBERG Henry. 1999. Safari a la Estrategia. Buenos Aires. Argentina Edición Granica.

QUINN & CAMERON, 1998. Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Management Science Vol. 29 No. 1 January 1983 Printed U.S.A.

PASCALE, R. 1984. Fitting new employees into the company culture. Fortune, May 28:28-40

ROBBINS Stephen P., 1996. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall

SCHEIN, Edgar H., 1998. La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una Visión Dinámica; Plaza y Janes Editores S.A. SCHEIN, E. 1988. Cultura empresarial y liderazgo. Barcelona, Edit. Plaza & Janes.

SCHEIN, E.H. 1984. Coming to a new awareness of organizational culture. Organization Dynamics. VILLAFANE Justo.2004. La gestión Profesional de la Imagen corporativa. Madrid, Pirámide.

MARTIN J, *Cultures in Organizations, Three Perspectives*. Front Cover.. Oxford University Press, USA, Dec 3, 1992 - Social Science - 228 pages.

THE SAGE HANDBOOK OF ORGANIZATION STUDIES,

Organizational Culture: Beyond Struggles for Intellectual Dominance

Joanne Martin, Peter J. Frost and Olivia A. O'Neill (P. 725-745).

*BARBA, A. SOLIS P. Y MONTAÑO, L, (1997) Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizacionales, Universidad Organización y sociedad, 2010, México, (P. 79-98).*

Morgan Gareth (1990). Capítulo 5. LA CREACION DE LA REALIDAD SOCIAL En: Imágenes de la organización. Ediciones Alfaomega, México.

Pugh, D. S., et. al. (1973), "Dimension of Organization Structure", en Heydebrand, Wolf, Comparative Organizations, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, pp. 441-470

Mintzberg, H. (1992). Structure in fives: Designing effective organizations. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Weber, M. (1947). The theory of social and economic organization. (trans. T. Parsons). New York, NY: Oxford University Press

Smircich, Linda (1983) "Concepts of culture and organizational analysis", en Administrative Science quarterly, Vol.28, Núm 3., págs. 339-358.

Schein, Edgar H. (1997) Organizational culture and Leadership, Jossey-Bass, San Francisco CA, págs. 3-27 (Capítulos 1 y 2).

Deal, E. Terréense y Allan A. Kennedy (1985) Culturas Corporativas. Ritos y Rituales de la vida organizacional, Fondo Educativo Interamericano, México, Págs. 3-39.

Wu, Ming-Yi (2006) "Hofstede's Cultural Dimensions 30 Years Later: A Study of Taiwan and the United States", Intercultural Communication Studies, XV 1, 33-42.

Chanlat, Jean Francois (2006) Ciencias sociales y administración. En defensa de una antropología general, Fondo Editorial Universidad EAFIT, Medellín.

Chanlat, Alain y Renée Bédard (2000) "La gestion, une affaire de parole", en Chanlat, Jean François, L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées, les presses de l'Université Laval y Editions Eska, Montréal, págs. 79-99.

- Morgan Gareth (1990). Capitulo LA CREACION DE LA REALIDAD SOCIAL: las organizaciones como culturas Cultura y organización. En: Imágenes de la organización. Ediciones Alfaomega, México
- Heydebrand, Wolf (1989) "New Organizational forms" en Work and occupations. Vol. 16, núm. 3, agosto, págs. 323-357
- Clarke, Thomas y Stewart Clegg (1998), Changing Paradigms. The Transformation of Management Knowledge for the 21st Century, Harper, London, pp. 9-59.
- GARCÍA, Claudia M (2009). La Cultura Organizacional como una Tecnología de Control Gerencial. En: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Bogotá D.C: Universidad Santo Tomás, p. 275-295.
- ALLAIRE, Yvan y FIRSIROTU, Mihaela. Teorias Sobre Cultura Organizacional. En: Cultura Organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos
- Burrell, Gibson y Gareth Morgan (1979) Sociological paradigms and organisational analysis, Heineman, New Hampshire, pags. 1-137, 311-325, y 365-392 (capítulos 1,2,3,9 y 11)
- Contreras Manrique Julio y Ayuzabet de la Rosa Albuquerque (2013) "Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas" en De la Rosa Albuquerque, Ayuzabet y Julio C. Contreras Manrique. *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y Orientaciones iniciales. Fontorama, México pp.13-56*
- Clegg, Stewart. Cynthia Hardy (1996) "Introduction. Organizations, organization and organizazin", en Clegg, Stewart, Cynthia Hardy y Walter Nord, Handbook of Organization studies, sage, Londres, pags 1-28
- Nonaka, i. y Takeuchi, H. (1995):La organización creadora del conocimiento: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press. New York-Oxford.

Ramírez Martínez, Guillermo, Germán Vargas Larios y Ayuzabet de la Rosa (2011) “Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades; caminando hacia el eslabón perdido”, en revista electrónica Forum Doctoral, Número 3 Enero-Abril, pp.7-53.

Etzioni, A. (1979). Organizaciones modernas. Unión Tipográfica Editorial Hispanoamericana (UTEHA). México

Crozier, Michel y Erhard Friedberg (1990) El actor y el sistema, Alianza, México, págs. 35-105 y 187-250 (Capítulos 1, 2, 3,7, 8 y 9).

Heydebrand, Wolf (1989) “New Organizational forms” en Work and occupations. Vol. 16, núm. 3, agosto, págs. 323-357

Clarke, Thomas y Stewart Clegg (1998), Changing Paradigms. The Transformation of Management Knowledge for the 21st Century, Harper, London, pp. 9-59.

Anguas, A. (2005). *Bienestar subjetivo en México: un enfoque etnopsicológico*. En: Garduño, L.; Salinas, B. y Rojas, M. Calidad de vida y bienestar subjetivo en México. México: Plaza y Valdez.

Bisquerra, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona: Editorial Praxis S.A

Davis, K. y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124(2), 197

Capote, A. (1990) La subjetividad y su estudio, análisis teórico y dimensiones metodológicas, La Habana: CIPS, Artículo inédito.

Berger, Peter y Thomas Luckmann (2011), La construcción social de la realidad, Amorrortu Editores, Buenos Aires.

Garza, Enrique de la (2012), *la metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano* en tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales. Fondo de cultura económica, México.

Leff, Enrique (2014), *la apuesta por la vida*, México, Siglo XXI editores.

Gil, Verónica (2008) *Aproximaciones teóricas para el estudio de la subjetividad*, Anuario de investigación, UAM Xochimilco.

Zemelan, Hugo (2011), *conocimiento y sujeto social, contribución al estudio presente*, Instituto Internacional de Integración del Convento Andrés Bello (III-CAB), La paz, Bolivia.

(2013) *Los horizontes de la Razón I. Dialéctica y apropiación del presente*, Anthriopos, Barcelona.

Lectura Heydebrand, Wolf (1989) "New Organizational Forms", en *Work and occupations*, Vol. 16, núm. 3. Agosto, págs. 323-357.

Silverman, David (1975) *Teoría de las organizaciones*, Nueva Visión, Buenos Aires, págs. 159-217 y 269-290 (Capítulos 6,7 y 10). (1970)

Scott, W. Richard (2008), *Institutions and Organizations*, Sage, California, pp. 47-71.

*MARTIN J, Cultures in Organizations, Three Perspectives. Front Cover.. Oxford University Press, USA, Dec 3, 1992 - Social Science - 228 pages.*

THE SAGE HANDBOOK OF ORGANIZATION STUDIES,

Organizational Culture: Beyond Struggles for Intellectual Dominance

Joanne Martin, Peter J. Frost and Olivia A. O'Neill (P. 725-745).

*BARBA, A. SOLIS P. Y MONTAÑO, L, (1997) Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizacionales, Universidad Organización y sociedad, 2010, México, (P. 79-98).*



Morgan Gareth (1990). Capítulo 5. LA CREACION DE LA REALIDAD SOCIAL En: Imágenes de la organización. Ediciones Alfaomega, México.

Pugh, D. S., et. al. (1973), "Dimension of Organization Structure", en Heydebrand, Wolf, Comparative Organizations, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, pp. 441-470

Mintzberg, H. (1992). Structure in fives: Designing effective organizations. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Weber, M. (1947). The theory of social and economic organization. (trans. T. Parsons). New York, NY: Oxford University Press

Smircich, Linda (1983) "Concepts of culture and organizational analysis", en Administrative Science quarterly, Vol.28, Núm 3., págs. 339-358.

Schein, Edgar H. (1997) Organizational culture and Leadership, Jossey-Bass, San Francisco CA, págs. 3-27 (Capítulos 1 y 2).

Deal, E. Terréense y Allan A. Kennedy (1985) Culturas Corporativas. Ritos y Rituales de la vida organizacional, Fondo Educativo Interamericano, México, Págs. 3-39.

Wu, Ming-Yi (2006) "Hofstede's Cultural Dimensions 30 Years Later: A Study of Taiwan and the United States", Intercultural Communication Studies, XV 1, 33-42.

Chanlat, Jean Francois (2006) Ciencias sociales y administración. En defensa de una antropología general, Fondo Editorial Universidad EAFIT, Medellín.

Chanlat, Alain y Renée Bédard (2000) "La gestion, une affaire de parole", en Chanlat, Jean François, L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées, les presses de l'Université Laval y Editions Eska, Montréal, págs. 79-99.

Morgan Gareth (1990). Capitulo LA CREACION DE LA REALIDAD SOCIAL: las organizaciones como culturas Cultura y organización. En: Imágenes de la organización. Ediciones Alfaomega, México

Heydebrand, Wolf (1989) "New Organizational forms" en *Work and occupations*. Vol. 16, núm. 3, agosto, págs. 323-357

Clarke, Thomas y Stewart Clegg (1998), *Changing Paradigms. The Transformation of Management Knowledge for the 21st Century*, Harper, London, pp. 9-59.

GARCÍA, Claudia M (2009). *La Cultura Organizacional como una Tecnología de Control Gerencial*. En: *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Bogotá D.C: Universidad Santo Tomás, p. 275-295.

ALLAIRE, Yvan y FIRSIROTU, Mihaela. *Teorías Sobre Cultura Organizacional*. En: *Cultura Organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*

Anguas, A. (2005). *Bienestar subjetivo en México: un enfoque etnopsicológico*. En: Garduño, L.; Salinas, B. y Rojas, M. *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México*. México: Plaza y Valdez.

Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: Editorial Praxis S.A

Davis, K. y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124(2), 197

Capote, A. (1990) *La subjetividad y su estudio, análisis teórico y dimensiones metodológicas*, La Habana: CIPS, Artículo inédito.

Berger, Peter y Thomas Luckmann (2011), *La construcción social de la realidad*, Amorrortu Editores, Buenos Aires.

Garza, Enrique de la (2012), *la metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano* en tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales. Fondo de cultura económica, México.

Leff, Enrique (2014), *la apuesta por la vida*, México, Siglo XXI editores.

Gil, Verónica (2008) Aproximaciones teóricas para el estudio de la subjetividad, Anuario de investigación, UAM Xochimilco.

Zemelan, Hugo (2011), conocimiento y sujeto social, contribución al estudio presente, Instituto Internacional de Integración del Convento Andrés Bello (III-CAB), La paz, Bolivia.

(2013) Los horizontes de la Razón I. Dialéctica y apropiación del presente, Anthriopos, Barcelona.

JELINEK, MARIANN; SMIRCICH, LINDA & HIRSCH, PAUL (Sept. 1983). Introduction: A Code of Many Colors. Administrative Science Quarterly. Vol. 28, No. 3, Organizational Culture. 331-338

BEYER, J.M. and Trice, H.M. (1987) How an Organization's rites reveal its culture. Organizational Dynamics autumn:

COLE Donald, Dr. Gaynor Butterfield, Eric. 2003. Suicidio profesional o asesinato organizacional, libro

LESSEM, R. 1990. Gestion de la Cultura Corporativa. Madrid Edit Diaz de Santos