

**SEGUNDO FORO UAM PARA EL ESTUDIO DE LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA  
EMPRESA**

**“REPENSANDO LA MIPYME, DESAFIOS Y ALTERNATIVAS”**

**RECTORIA GENERAL, 15 Y 16 DE ENERO DE 2009**

**Título de la ponencia: “La construcción de la ética profesional del administrador: entre la estrategia colectiva y la sobrevivencia”**

**Autor:**

Angel Wilhelm Vázquez García

**Instituciones de afiliación:**

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa

**Correspondencia personal:**

Apartado Postal 86-553  
Villa Coapa  
Tlalpan, D.F.  
México, c.p.14391

**Correo electrónico:**

[cursos2046@gmail.com](mailto:cursos2046@gmail.com)

**Mesa de participación:**

Ética y Responsabilidad Social

## **“La construcción de la ética profesional del administrador: entre la estrategia colectiva y la sobrevivencia”**

### **Resumen**

El presente trabajo discute la integración dentro de las empresas de dos tipos de ética, una normativa basada en el apego de la racionalidad económica y otra situacional, la cual se va diluyendo para convertirse en una fragmentación de la primera pero que asume las posibles consecuencias de la toma de decisiones. Comprender la dinámica que subyace en este tipo de ética de los negocios, evoca posicionarse hacia las tensiones no reconciliables entre un comportamiento que atiende los beneficios económicos y uno “social”. Una de las tendencias discursivas que intenta converger tales ópticas es la Responsabilidad Social Empresarial (ESR), demostrando para los clientes, los proveedores, y sobre todo a la competencia, que una empresa es más que su dimensión económica. Haciendo uso de un filantropismo endeble, ofrece a la comunidad donde se inserta el respeto al medio ambiente, los aspectos legales y éticos. Enfrentamiento con el otro desde una postura más humana y menos cosificada. A partir de las redes de conocimiento prefabricadas, la Responsabilidad Social se entrelaza ante un razonamiento militante ante las doctrinas de moda “...lejos de mirar hacia delante, de afrontar lo desconocido de intentar establecer formulas nuevas de descubrir valores y crear una lengua el *sistemismo*, que se contenta con generalizar extrapolar formas axiomáticas ya hechas avanza retrocediendo sobre un camino bloqueado de antemano.

**Palabras clave:** Ética empresarial, toma de decisiones, responsabilidad profesional

# **“La construcción de la ética profesional del administrador: entre la estrategia colectiva y la sobrevivencia”**

**Angel Wilhelm Vázquez G.<sup>1</sup>**

## **Introducción**

La importancia de abrir la discusión de la ética en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPyMES) en México, adquiere otra faceta cuando se abandona su retórica mediática, que en fechas recientes ha adquirido por ejemplo el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, para posicionarla en cómo se toman las decisiones por parte del administrador. El presente trabajo discute la integración de la ética de negocios dentro de las empresas distinguiendo dos tipos: una normativa basada en el apego de la racionalidad económica y una situacional, la cual se va diluyendo para convertirse en una fragmentación de la primera pero que asume las posibles consecuencias de la toma de decisiones.

Así, se proponen tres apartados: el primero aborda el significado de la ética de los negocios basado en el ganar, ganar con el antecedente de la lógica capitalista; se distingue como la ética aparece como parte de un discurso carente de significado. En un segundo momento, se coloca la atención en el tomador de decisiones dentro de las empresas, y cómo se construye su visión y formación de como profesionista o especialista de su área, descuidando la importancia de la otredad; en aras de incorporar los lineamientos del mercado, los costos, los beneficios y las utilidades. Finalmente en el tercer apartado, se puntualiza en el papel de la responsabilidad del individuo que debe asumir sus acciones y cómo toma las decisiones atendiendo la finitud y el enfrentamiento con el otro desde una postura más humana y menos

---

<sup>1</sup>Doctor en Estudios Organizacionales, Profesor del Departamento de Economía de la UAM Iztapalapa. Correo electrónico: cursos2046@gmail.com

cosificada.

El significado e interpretación que se le otorga al concepto de Responsabilidad Social en las MIPyMES se enfatiza a partir de la evaluación de la efectividad retórica y aceptación de los miembros de una organización. Para evaluar la efectividad como practica discursiva requiere de ciertas condiciones para ser aceptada como tal. En el presente texto se examinara el alcance del uso de Responsabilidad Social de las empresas como parte de un lenguaje ambiguo. El significado que puede adquirir tal concepto queda arraigado en un escenario donde las empresas buscan legitimar su permanencia en el mercado mediante estrategias que enfatizan el logro de la eficiencia mediante elementos que hace un par de de décadas no se consideraban. El énfasis recae en el tipo de intencionalidad que se efectúa alrededor de la Responsabilidad Social, ya que paralelamente a su instrumentalidad, existe un proceso de negociación por comprender. En este sentido, se pregunta, como se desarrolla la interpretación en las empresas alrededor de este concepto, en segundo lugar, que tan representativo es para las Pequeñas y Medianas empresas adoptar un concepto que proviene de las grandes empresas, finalmente, hasta donde este tipo de estrategias fundamentales.

### **1. Ética instrumental: definiendo los contornos de la ética de los negocios**

La ética de los negocios, se comprende como el reflejo de una racionalidad económica, la cual prevalece desde la conformación del modelo capitalista; se ha ido reconfigurando el medio para alcanzarla. A un nivel macro económico, el modelo neoliberal de libre mercado, trae como consecuencia la poca consideración a los contextos para implantar desde la economía, un modelo racional de acción para maximizar la ganancia y aumentar los beneficios económicos. En la lógica de la empresa -ganar, ganar-, la discusión de la ética de

los negocios (Treviño Et. Al, 2006) aparece como parte de las repercusiones del mundo moderno donde la empresa representa su expresión más acabada (Chanlat, 1974; Barba y Solis, 1996; Aubert y Gaulejac, 1993).

Por un lado, la ética empresarial va relacionada con la búsqueda de alcanzar y consolidar *un buen negocio* donde se obtenga ganancia. Ello sugiere que al perseguir la ganancia económica, aparecen una serie de intereses de quienes toman las decisiones. De tal forma, un comportamiento ético se puede interpretar simplemente como el cumplimiento de las reglas de los negocios. Desde inicios del Siglo XX, con la aparición de la Administración Científica del trabajo, Taylor (1975) proponía el establecimiento de un marco de ganancia económica sistemática y constante al implementar el uso del cronómetro; calculando los márgenes beneficio en una jornada laboral sin importar las condiciones en las cuales los trabajadores se encuentran. Dentro de la empresa, los empleados son parte de un gran engranaje –la totalidad- que debe ajustarse para lograr la efectividad y los resultados. La ética de los negocios desde una perspectiva normativa, busca privilegiar los beneficios de índole económico sin atender a los miembros de la organización.

### **1. Ética normativa, territorio delimitado para la toma de decisiones**

De acuerdo con Treviño Et. Al (2006) y Clegg Et. Al. (2008), se pueden distinguir de manera preliminar dos tipos de concepción en la ética dentro de las empresas: normativa y situacional. La primera alude a aquellos dilemas o posiciones que involucran juicios de valor en términos de la correspondencia de los modelos de toma de decisiones y el tipo de consecuencias que pudieran ocasionar tanto dentro de la organización como fuera de ella. El absoluto seguimiento de la regla valida la actuación de los individuos; las acciones éticas

no corresponden a los aspectos culturales, más bien se ajustan a la habilidad de respuesta de los individuos para ofrecer una solución dentro de una circunstancia específica. La actuación es previsible y sin ningún tipo de concesión.

Torturar a un ser humano se consideraría fuera de cualquier marco ético. Sin embargo, si este individuo secuestra a otra haciendo uso de la violencia, hasta cierto punto, se legitimaría dentro del castigo en una prisión. Bajo tal perspectiva, la empresa busca el beneficio bajo cualquier circunstancia y quienes se encuentran como dirigentes tienen que preservarla. Comprender la dinámica que subyace en este tipo de ética de los negocios, evoca posicionarse hacia las tensiones no reconciliables entre un comportamiento que atiende los beneficios económicos y uno "social". Una de las tendencias discursivas que intenta converger tales ópticas es la Responsabilidad Social Empresarial (ESR), demostrando para los clientes, los proveedores, y sobre todo a la competencia, que una empresa es más que su dimensión económica. Haciendo uso de un filantropismo endeble, ofrece a la comunidad donde se inserta el respeto al medio ambiente, los aspectos legales y éticos.

Desde esta perspectiva, Etzioni (1972:4) señala que una de las características de las organizaciones es la delimitación de sus objetivos para alcanzar fines específicos. En este sentido, la ganancia económica forma parte de la misión de toda empresa, su racionalidad se dirige hacia este punto. Los administradores aparecen como meros instrumentos para conseguir tal fin. Es pertinente apuntar que el concepto de RSC, tiende a legitimar los intereses de los miembros de la empresa, de igual forma representa un mensaje para la competencia. Esta concepción muestra un significado equivoco respecto a la ética, dentro de la economía, representa una responsabilidad del negocio descuidando cómo se establecen

las reglas del juego empresarial.

A partir de las redes de conocimiento prefabricadas, la Responsabilidad Social se entrelaza ante un razonamiento militante ante las doctrinas de moda "...lejos de mirar hacia delante, de afrontar lo desconocido de intentar establecer formulas nuevas de descubrir valores y crear una lengua el *sistemismo*, que se contenta con generalizar extrapolar formas axiomáticas ya hechas avanza retrocediendo sobre un camino bloqueado de antemano" (Gusdorf, 1983:48). En las escuelas de negocios el fenómeno que se reprodujo con más o menos amplitud dentro de los países altamente industrializados, se caracterizan por la búsqueda de la eficacia, mejoras instantáneas, un enfoque positivista que privilegia la diversidad de métodos para soslayar la heterogeneidad de los tipos individuos que las integran.

De acuerdo con Chanlat (1994), las dimensiones humanas que constituyen las organizaciones donde se aplica una serie de conocimientos "científicos" para lograr su productividad y eficacia, no deben perderse de la unidad fundamental del ser humano, el cual se ha perdido en tanto que el campo del comportamiento de la organización ha tenido que reflejar una imagen fragmentada del ser humano. Mientras que en plano de la organización, se ha convocado en acciones y prácticas sociales que ocultan un gran número de dimensiones humanas; detrás del dominio del Desarrollo Organizacional, visto como una serie de herramientas que buscan mejorar la salud de la organización, desarrollando ante todo una cultura corporativa con el deseo y voluntad de mejorar la productividad y la sobrevivencia de la empresa.

En este sentido, el ser humano como un ser de palabra (Gusdorf, 1971) va adquiriendo su sentido al momento de pertenecer el universo del discurso social; dentro de la organización,

el lenguaje y la palabra se imbrican para constituir del medio humano su clave indispensable para su inteligibilidad y pertenencia: la construcción de un lenguaje administrativo. En el cual, la decodificación de las conductas, acciones y decisiones de quien las adopte, se pueden ver como un reducto de la comunicación humana a una simple transmisión de información, visión inspirada en las ciencias administrativas, eludiendo el problema del sentido y de las significaciones del emisor.

Tal característica de desarrollo de un lenguaje económico administrativo, evoca re-plantear que el ser humano como un ser simbólico (Montaño, 2007) pertenece a un mundo de signos, imágenes, metáforas, emblemas, mitos e historias propias. La complejidad del comportamiento humano en el plano de la toma de decisiones dentro de la organización, desemboca alejarse de una visión simplista; a partir de los cinco planos propuestos por Chanlat (1994), se distinguen su vinculación directa entre el individuo, la influencia recíproca, la organización la sociedad y la institución (Cuadro 1).



**Cuadro 1. Convergencia del comportamiento ético en las empresas**

	<b>Normativa</b>	<b>Situacional</b>
<b>Visión</b>	Individualismo, declinación de la libertad, racionalidad económica	Elementos sociales dentro de una red más grande de relaciones económicas, sociales, políticas y culturales
<b>Relaciones sociales</b>	Tensión y oportunismo individual	Existencia de aspectos materiales y simbólicos articulados entre grupos en individuos
<b>Influencia recíproca</b>	Lineal. Uno a uno o relación con un número pequeño de personas.	Redes sociales alimentadas por el tránsito del individuo en diversos espacios organizacionales
<b>El individuo en la organización</b>	Seguimiento de las reglas del juego empresarial.	Sujeto a las reglas, actor de su propia historia y conocedor de sus límites
<b>Lógica</b>	Ganar- ganar	Comprensión de los contextos para evaluar los beneficios

Elaboración propia

Uno de los puntos que desencadenan el “aislamiento” de los individuos con el otro, radica en la comprensión de los resortes profundos que impulsan los procesos de globalización económica y reordenamiento mundial. Para Charles Taylor (citado por Barba y Solís, 1996 :180-182), el mundo moderno se puede entender a través de tres rasgos característicos de la cultura y sociedad occidental contemporánea:

**1) el individualismo**, la búsqueda del confort y la satisfacción sobre cualquier otra cosa, así, el hombre narcisista se repliega sobre sí mismo, aplastando y estrechando su vida, empobreciendo el sentido que le otorga la vida cotidiana y dejando la

preocupación hacia los otros para otro momento;

**2) una racionalidad instrumental desmedida**, las relaciones que mantiene el individuo es mediante una fría evaluación de los medios y los fines, entre mayor beneficio económico, será más estrecha la relación que mantenga con el otro; y finalmente,

**3) una declinación de la libertad**, consecuencia de un mundo altamente burocratizado y centralizado, los mecanismos impersonales de control evitan el contacto personal, las decisiones personales pueden tomarse como una ilusión, ya que son a consecuencia de los dos puntos anteriores.

En este orden de ideas, Chanlat y Bedart (2000) señalan que las relaciones entre los individuos, son originadas por otros fenómenos diferentes de los previstos por las estructuras formales de la organización. Por lo tanto, la forma en la cual se ejerce la autoridad, se toman las decisiones –basada en los tres puntos de la modernidad- se influye de manera in-directa en la calidad de las relaciones interpersonales que se dan al interior de las organizaciones.

Sin una visión abierta y plural respecto al dialogo y el compromiso respecto al saber administrativo, será imposible cuestionar su valor en su justa dimensión en la creencia que el saber o acumulación de conocimiento económico administrativo, combinado con las posibilidades de la tecnología moderna resolverán en su carácter definitivo los problemas sociales. Es fácil dejarse llevar por fabricantes de estrategias ante espejismos de una nueva revolución tecnológica; o mejor aún aceptar las promesas que se venden en los libros que muestran modelos formativos para modificar ya hacer más productiva a una empresa.

## **2. Ética situacional, validación de la dimensión humana e individual**

Como se observa, la ética normativa omite el marco valorativo de los miembros de una organización. La individualización de los preceptos éticos colocan al individuo desde una posición pasiva hacia los requerimientos de la organización. Las prioridades de la organización se revelan como reglas que modifican el comportamiento de los individuos mediante la imposición de reglas y prácticas que reducen los márgenes de libertad de los individuos.

Establecer una discusión a partir de la ética dentro de una disciplina como la Administración, hasta cierto punto desafía los preceptos por los cuales la mayoría de los profesionales defienden o fueron educados, Chanlat (1974) establece la necesidad de la multicomplementariedad en el desempeño del administrador. Esto se entiende al momento que se crean los puentes de comprensión en tanto que la ganancia se obtiene en la medida que se respetan una serie de lineamientos éticos. El interés individual se opone al interés de las empresas. A partir de una perspectiva financiera, la ganancia y los conceptos éticos no tienen cabida, la ganancia es el principio, su maximización y la optimización de los negocios la bandera.

En este sentido, la conceptualización del tomador de decisiones, al menos dentro de las áreas económico administrativas, lleva implícita asumirlo bajo la mirada de la racionalidad económica como la única forma para entablar relaciones con el otro -como tomador de decisiones, planificador o asesor-, lo cual forma parte de un fenómeno más amplio, que busca orientar el saber de sus disciplinas dentro de una sistematización vista como telón de fondo en esquemas y formulaciones muy alejadas de la esencia de quienes integran las

organizaciones, el ser humano. Si bien el punto de discusión no es analizar a detalle tal composición, las explicaciones que otorgan estos especialistas, quedarían lejos de representar una visión incluyente de su entorno reduciendo los marcos explicativos que ofrecería a simples yuxtaposiciones. En este sentido, el profesional ubicado en una organización, como mando medio y/o alto, podría caer en la tentación de asumir la interdisciplina como la incorporación no ordenada o integradora de elementos ajenos a su disciplina formativa, una imitación de *todoólogo*; con las inevitables consecuencias para explorar más allá de sus límites.

**Tabla 2. Perspectivas de la dimensión cultural en las organizaciones**

De	Hacia		
<b>Perspectiva</b>	<b>Unidimensional</b>	<b>Multidimensional</b>	
Estructura	Orden, estabilidad y permanencia	Anárquica organizada	
Concepto	Homogéneo	Conflictivo	
Relaciones jerárquicas	Legitimado mediante la autoridad	Proceso de cambio desigual y de cooperación conflictiva.	
Autoridad	Reglas impersonales	Prácticas disciplinarias	
Cultura	Instrumental	Invisible	
	Empírica y Ortodoxa, intra e interorganizacional	Construcción social de carácter político	
Fronteras	Marcadas	Difusas	
La organización...	...optimiza y racionaliza	...es producto de símbolos y significados negociados y compartidos emergiendo la interacción social	...produce una combinación viable de valores y significados compartidos y relaciones interpersonales no contempladas
Enlace	Mono- causal lineal	Multi- factorial e interactivo	
Reconocimiento	Determinismo de cultura nacional	Lo múltiple, opuesto, emergente, resistente, plural, incompleto	
Atención	Macro	Micro	
Hechos como	Fin	Principio	
Cultura organizacional	Como representación	Como acción dinámica	

Elaboración propia

### **3. Convergencia situacional, la responsabilidad individual.**

La multicplementariedad en el conocimiento de una disciplina, como la administración, permitiría cuestionarla en relación a sus alcances y acción; admitiendo la influencia de la racionalidad económica como “la lógica”, una visión unilateral que tendría que adaptarse por sus especialistas, los administradores, quienes implementarían modelos de dirección que enfatizan la eficacia y eficiencia en la toma de decisiones. En este sentido, la profesionalización de la administración, que conduce a crear modelos científicos poseedores de verdad. Retomando a Gusdorf (1983), en esta forma de actuación la única salida sería la parcialización, ya que no se toma en cuenta aquellos elementos tan importantes en la realidad de las organizaciones, soslayando las dimensiones afectivas y simbólicas de quienes la integran.

Por lo tanto, la necesidad de rescatar el principio de la interdisciplinariedad, invita a rescatar la ética profesional bajo un enfoque complementario que abarque la dimensión individual, grupal y organizacional. Según Enriquez (2007), los estatutos de una profesión llevan implícito una forma de comportamiento homogéneo, en el caso de un administrador o economista tendrá que buscar la optimización de los recursos y maximización de las ganancias, el problema de tal comportamiento es la restricción para desarrollar una ética que se aleje de la ética de los negocios –ganar, ganar-.

Con este ángulo, se contempla una visión reduccionista, la cual reconoce que en cada nivel jerárquico de la organización, el riesgo de la simplificación conduce a no favorecer el establecimiento de relaciones de dialogo. Con el objeto de ilustrar cada una de las dimensiones que componen las dos posturas, la yuxtaposición y la Interdisciplina con sus

respectivos elementos de actuación.

### **Reflexión final**

La administración coincidencias y divergencias para el estudio de las MIPYMES, la discusión de la construcción de la ética profesional del administración: entre la estrategia colectiva y la sobrevivencia tendrán que replantear la formación de sus profesionales. No sólo como especialistas que caminan solos y en paralelo de otras disciplinas de las Ciencias Sociales. Ya que este alejamiento no es exclusivo de tales disciplinas, tal y como se esquematizó, la conceptualización de la interdisciplina ha ido cambiando a lo largo de la historia desdibujando su significado original de integración de los campos del conocimiento, para convertirse en una fragmentación. Cada disciplina del conocimiento humano en apariencia tendría poco que decir entre una y otra; con obstáculos de tipo semántico, epistémicos, de perspectivas analíticas distantes no del todo, ya que todo aquello que atañe al ser humano no tendría que convertirse en un reducto de torre de babel científica.

La interdisciplina en los tiempos contemporáneos queda simplificada y entendida como yuxtaposiciones de supuestos o artefactos de verdad absoluta; ello no debe confundirse como una subversión académica o como una lista de buenos deseos para modificar conductas que haga contrapeso ante el avance del modelo capitalista neoliberal de producción. La idealización exacerbada de la interdisciplina queda eliminada si se contempla como una forma de pensamiento, si bien existe un sistema dominante bajo una lógica institucional del orden y los comportamientos esperados, que es casi imposible modificar en este nivel; es necesaria la discusión respecto al rumbo que están tomando las organizaciones de tipo empresarial y los “expertos en manejarlas”. El papel de la ética juega

por lo tanto, un papel de suma importancia con la integración dentro de las empresas de dos tipos de ética, una normativa basada en el apego de la racionalidad económica y otra situacional, la cual se va diluyendo para convertirse en una fragmentación de la primera pero que asume las posibles consecuencias de la toma de decisiones.

Comprender la dinámica que subyace en este tipo de ética de los negocios, evoca posicionarse hacia las tensiones no reconciliables entre un comportamiento que atiende los beneficios económicos y uno "social". Una de las tendencias discursivas que intenta converger tales ópticas es la Responsabilidad Social Empresarial (ESR), demostrando para los clientes, los proveedores, y sobre todo a la competencia, que una empresa es más que su dimensión económica. Haciendo uso de un filantropismo endeble, ofrece a la comunidad donde se inserta el respeto al medio ambiente, los aspectos legales y éticos. Enfrentamiento con el otro desde una postura más humana y menos cosificada. A partir de las redes de conocimiento prefabricadas, la Responsabilidad Social se entrelaza ante un razonamiento militante ante las doctrinas de moda. Reconocer que el administrador en las empresas integra de una u otra forma sus dimensiones de pertenencia psicoafectiva (Rendón y Montaña, 1991; Aubert y Gaulejac, 1993), pertenencia y resistencia al grupo (Bain, 1998) y sus relaciones jerárquicas con la organización (Montaña, 2004), se imbrican de tal forma que se logra consolidar un juego de identificaciones individuales con dispositivos estratégicos. En suma, el ejercicio de la ética de los negocios, implica confiar en la posibilidad de modificar la condición humana, en el trabajo para asegurar el valor y la supervivencia de la empresa y de quienes la integran.

## **Bibliografía**

- AUBERT, Nicole y Vicent de Gaulejac (1993) **El coste de la excelencia ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?**, Paidós, Barcelona.
- BARBA, Antonio y Pedro Solís (1996) **Cultura en las Organizaciones. Enfoques y Metáforas de los Estudios Organizacionales**, Ed. Vertiente, México.
- CHANLAT, Alain (1974) "La multicomplementariedad en el conocimiento y la acción", en **Gestion et culture d'entreprise. Le Chemin d' Hydro-Quebec**, Québec – Amerique, Montreal, pp. 203 – 223.
- \_\_\_\_\_ (2003) "Gestiones y humanismos: una arqueología de la gestión" en **Iztapalapa, Organización y cultura, controversia, complejidad y realidad**, Año 24, No. 55, UAM- Izatapalapa, México, pp. 35-52.
- CHANLAT, Jean François (1994) "Hacia una antropología de la organización", en **Gestión y Política Pública**, vol. III, núm. 2, CIDE, México. pp. 317-364.
- 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, pp. 79-99.
- CHANLANT, Alain (1974), "La multicomplementariedad en el conocimiento y la acción", en: **Gestión et culture d'entreprise. Le cheminement d' Hydro- Québec-Amérique**, Montreal, pp.203-223.
- CLEGG, Stewart [et. Al.] (2008), **Managing and organizations. An introduction to theory and practice**, 2ª Edición, Sage, Londres.
- COSNIER, Jacques (1974) **Claves para la psicología**, Los libros de la frontera, Barcelona, pp. 15-96.
- ENRIQUEZ, Eugene (2007) "La ética y la modernidad", Conferencia Magistral presentada en el **V Congreso Internacional de Análisis Organizacional: Modernidad, ética e intervención en las organizaciones**, Guanajuato, Gto., México, Noviembre 8.
- FOUCAULT, Michael (1967), **Historia de la locura en la época clásica**, FCE, México, tomo.I
- GUSDORF, Georges (1971), **La parole**, Presses Universitaires de Frances, Paris, pp. 49- 61.



- \_\_\_\_\_ (1983) "Pasado presente y futuro de la investigación interdisciplinaria", en **Interdisciplinariedad y Ciencias Humanas**, Editorial Tecnos, Madrid, pp 32-52.
- GRIZE, Jean- Blaise (1985) "Actos del lenguaje y representaciones", traducción de **La rupture entre l'entreprise et les hommes**, Alain Chanlat y Maurice Dufur, Editions Québec- Amerique, Montreal, pp. 167- 179.
- KNIGHTS, David y Glenn Morgan (1991), "Corporate strategy, organizations, and subjectivity: a critique", en **Organization Studies**, vol. 12, no.2, pp. 251- 273.
- MONTAÑO, Luis (2007), **Enigmas y laberintos. Eugene Enriquez y el análisis organizacional** (Editor), UAM Iztapalapa y REMINEO, México.
- \_\_\_\_\_ (2004), "El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social", en Luis Montaña (coord.) **Los Estudios Organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad**, Coedición UAM, Universidad de Occidente, Cámara de Diputados y Miguel A. Porrúa, México, pp. 9- 39.
- \_\_\_\_\_ (2000), "El estudio de las organizaciones en México -una perspectiva social-", Ponencia presentada en el **Coloquio Internacional El análisis de las organizaciones y gestión estratégica: perspectivas latinas**, Zacatecas, México.
- RENDÓN, Marcela y Luis Montaña (1991) "Poder, conflicto y mediación en las organizaciones –o la promesa, siempre postergada, de amor–", en Ibarra, Colado Eduardo y Luis Montaña Hirose (Coord.) **El Orden Organizacional. Poder, estrategia y contradicción**, Ediciones y Distribuciones Hispánicas – Universidad Autónoma Metropolitana, México, pp. 319-343.
- POLANYI, Karl (1992), **La gran transformación : los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo**", FCE, México.
- TAYLOR, Frederick (1975), **Estudio de tiempo, trabajo a destajo y el obrero destacado, ¿Qué es la administración científica?**, Los principios de la administración científica, en Merrill, Harwood, **Clásicos en Administración**, Editorial Limusa, México.
- TREVIÑO, Linda [Et. Al], (2006), "Behavioral Ethics in Organizations: a review", en **Journal of Management**, Vol. 32, Num. 32, pp. 951-990.