



**Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa  
División de Ciencias Sociales y Humanidades  
Posgrado en Estudios Organizacionales**

**Análisis Cultural de Formas de Organización Alternativas. Caso de  
Estudio: Cooperativa LF del Centro.**

Tesis que presenta:

**Hugo Antonio Contreras Tagle**

Para obtener el grado de Maestro en Estudios Organizacionales

VoBo Directora de tesis:



05 ENE 2020

POSGRADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

**Dra. Silvia Pomar Fernández**  
San Rafael Atlixco, No. 186,  
Col. Vicentina, C.P. 09340,  
Mexico, D.F.

Edificio H, 063  
Tel.: 58 04 48 00  
Ext.: 2740

Enero de 2020

E-mail: tagle1@hotmail.com; huganto@gmail.com

*Vo. Bo.  
Dra. Pomar  
09-ene-20*

## Índice

<b>1. Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Planteamiento del problema.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Objetivo Central de la Investigación.....</b>	<b>9</b>
<b>4. Justificación .....</b>	<b>10</b>
<b>5. Marco teórico.....</b>	<b>13</b>
<b>5.1. El fenómeno organizacional.....</b>	<b>13</b>
<b>5.2. Cultura y su importancia en el estudio de las organizaciones. ....</b>	<b>31</b>
<b>5.3. Economía Social y Solidaria .....</b>	<b>43</b>
<b>6. Estudio de caso.....</b>	<b>52</b>
<b>7. Estrategia metodológica de la investigación.....</b>	<b>59</b>
<b>8. Reflexiones preliminares .....</b>	<b>67</b>
<b>9. Bibliografía.....</b>	<b>67</b>

## **Agradecimientos**

A los trabajadores electricistas del SME, por ser ejemplo de resistencia y de que otro mundo es posible.

Al CONACyT, por hacer esto posible.

A mis lectores, el Dr. David Cruz y el Dr. Alejandro Espinoza por sus atentos e invaluable comentarios.

A la UAM por ser puerto de origen. A mis profesores en Azcapotzalco y en Iztapalapa por compartir sus saberes. En especial, al Dr. Núñez, al Dr. Lozano, al Dr. Ramos, al Dr. Zarur y al Dr. Barba por ser ejemplo de vocación y sencillez. A mis tutores, la Dra. Nancy Martínez y el Dr. Arturo Pacheco y a mi directora, la Dra. Silvia Pomar por ser ellos mi guía en medio del caos.

A la Coordinación del PEO, al Dr. Guillermo Martínez y la Dra. Tere Magallón por sus palabras siempre alentadoras. Al personal administrativo por su calidez Ale, Ros, Yuri, Hylde y Laura.

A mis compañeros de la maestría, Eri, Jane, Jose Luis, Luismi, Mara, Antuan, Yamel, Jairsiño y Abi, por su amistad y por ser mis maestros.

Y finalmente, gracias a la vida, por darme una familia que me brinda apoyo constante e incondicional, mi madre Lulú y mis hermanos Charly y Erik, y claro a mi padre Carlos quien siempre estará.

## 1. Introducción

La presente Idónea Comunicación de Resultados (ICR) se presenta para la obtención del grado de Maestro en Estudios Organizacionales. En virtud de ser un avance que finalizará al terminar el doctorado en esta fase se cumplieron algunos objetivos: la revisión teórica para cumplir con el objetivo planteado, la determinación del avance de investigación y una descripción histórica del estudio de caso. Esperamos que este proyecto de investigación sea conocido y discutido por los electricistas de la Cooperativa LF del Centro.

Una inquietud inicial fue saber porqué se extinguió la empresa paraestatal Luz y Fuerza del Centro si proveía de un insumo estratégico y además contaba con uno de los sindicatos más importantes del país: el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME). Este tema y las consecuencias del conflicto entre el SME y el Gobierno Federal luego de la extinción, ya empezaron a ser discutidos por diversos teóricos de las ciencias sociales (Melgoza 2011; Victoria, 2012; Sánchez, 2017), sin embargo, la creación de la Cooperativa LF del Centro es un tema insuficientemente estudiado. Se desconoce cómo los trabajadores electricistas enfrentaron el reto de pasar de ser asalariados a cooperativistas y qué significado tiene para ellos esta nueva forma de organización. Por ello, en este trabajo proponemos un análisis organizacional desde una perspectiva cultural y contribuir en el conocimiento de estos complejos procesos sociales.

Así pues, el objetivo de esta investigación es ***conocer cómo afectó en relación con los significados y los símbolos el cambio en la organización del trabajo***

***de los electricistas después de la creación de Cooperativa LF del Centro.*** Los temas eje de esta investigación serán: el fenómeno organizacional, la cultura organizacional en su enfoque simbólico, y el tema de la economía social y solidaria, en particular las formas de organización de los sindicatos y las cooperativas.

## 2. Planteamiento del problema

En México, los casos en que los trabajadores recurren a la autogestión para mantener su fuente de empleo no son nuevos, sin embargo, son escasos y poco conocidos. Algunos casos emblemáticos de empresas autogestionadas por trabajadores son, por ejemplo, la Cooperativa Cruz Azul (1934), la Cooperativa Pascual (1984) y la Cooperativa TRADOC (2005) de creación más reciente ya es analizado<sup>1</sup>. En países como Argentina, el interés por el estudio de este tipo de organizaciones se observa en el desarrollo de conceptos como el de Empresas Recuperadas por los Trabajadores (ERT) originado después de la crisis económica de 2001 (Ruggeri, 2014). Así, para Ruggeri (2014) una ERT es:

un proceso social y económico que presupone la existencia de una empresa anterior, que funcionaba bajo el molde de una empresa capitalista tradicional (inclusive, en algunos casos, bajo formas legales cooperativas) y cuyo proceso de quiebra, vaciamiento o inviabilidad llevó a sus trabajadores a una lucha por su puesta en marcha bajo formas autogestionarias. (p.18)

Lo más importante es conocer en qué medida las empresas de este tipo son una alternativa a las organizaciones capitalistas tradicionales. Y, si lo son, como son sus procesos organizacionales. Debido a la complejidad de estos acontecimientos resulta muy interesante para las ciencias sociales en general, y para los estudios organizacionales en particular, estudiar las circunstancias y consecuencias de estos

---

<sup>1</sup> Quiterio (2014) estudió como impacta el legado sindical en la cooperativa y Atilano (2017) analizó el complejo proceso de conformación de la cooperativa y su problemática actual.

cambios organizativos y como son vividos por los trabajadores. Tal es el caso de la Cooperativa LF del Centro.

*Antecedentes de la Cooperativa LF del Centro: La extinción de la empresa Luz y Fuerza del Centro*

La electricidad es un insumo muy importante para el desarrollo de la industria y para la vida diaria en todo el mundo. En México, la generación, distribución y comercialización de energía eléctrica era una actividad que hasta hace unos años era exclusiva del Estado y se realizaba a través de dos grandes empresas estatales: Luz y Fuerza del Centro (LyFC) y Comisión Federal de Electricidad (CFE). Sin embargo, esta situación cambió a partir de 2009 cuando se declara la extinción por decreto presidencial de la primera de ellas la empresa pública Luz y Fuerza del Centro.

El entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa decretó el cierre de la empresa estatal Luz y Fuerza del Centro el 11 de octubre de 2009, argumentó baja productividad, pérdidas económicas y un exceso de prestaciones para los trabajadores. (DOF, 11 de octubre de 2009)

La extinción de LyFC fue un suceso controversial y complejo que ya ha sido analizado, por ejemplo Belmont (2013) señala que “en el cierre de la empresa (...) se combinan diversos factores como la crisis económica de 2008, la confrontación política entre el gobierno federal y la dirigencia sindical del SME, la fractura interna de dicha organización sindical, tras el proceso electoral de 2009, la crítica social a

la organización sindical y los imperativos de calidad y satisfacción del cliente” (p. 24)

Con la extinción de Luz y Fuerza del Centro más de 46,000 trabajadores quedaron sin empleo, sin embargo, solo 16,599 trabajadores se negaron a ser liquidados. El conflicto entre el SME y el Gobierno Federal sigue sin resolverse del todo y se ha manifestado en mítines, plantones, huelgas de hambre, y multitudinarias marchas. Sánchez, (2017), analizó el conflicto y en particular la complejidad de los primeros años de lucha:

(...) en la realidad coexisten una serie de procesos estructurales que se articulan en un momento histórico particular, condicionando el estallido de conflictos abiertos en el campo político, que se combinan con procesos coyunturales dinámicos como la absorción de agravios y creaciones culturales comunes que provienen de universos de significaciones compartidas que alimentan la valoración positiva o negativa entre militantes y dan pie al establecimiento de patrones de reconocimiento recíproco intersubjetivo. (p.3)

En este contexto y en un esfuerzo por conservar su fuente de empleo los trabajadores crean la Cooperativa LF del Centro en el año 2015. La cooperativa tiene como objetivo la reinserción laboral de sus miembros que se unen solidariamente con el fin de obtener beneficios para todos. Actualmente la cooperativa cuenta con 14,500 trabajadores y ha logrado insertarse de nuevo en el mercado eléctrico. (*La jornada*, 5 de agosto 2018)



### *El Reto de la cooperación*

La experiencia de resistencia del SME se puede considerar una hazaña del movimiento obrero, sin embargo, actualmente el reto que enfrentan los electricistas es aprender a ser cooperativistas, es decir, pasar de una relación obrero-patronal a una relación más igualitaria y de autogestión.

El problema de la cooperación está presente en todas las organizaciones y ha sido ampliamente estudiado en la teoría de la organización desde sus inicios (Barnard, 1938/1971) pero este tema en las cooperativas parece tener un sentido distinto, ya que en este tipo de organizaciones la persona es el sujeto y no el objeto de la organización como ocurre en las empresas capitalistas.

Por ello, Cruz y Piñeiro (2011) señalan que uno de los problemas más comunes que enfrentan las cooperativas es la falta de cooperativistas:

Para que una empresa funcione como cooperativa, sus trabajadores deben participar activamente en la toma de decisiones, y la participación democrática requiere un conjunto de habilidades y actitudes que son poco desarrolladas en nuestras sociedades: pensamiento crítico, tolerancia a las diferencias, construcción de consensos, etc. (P.51)

Es decir, se trata de un proceso de aprendizaje que no es sencillo. Por ello, es común que se genere un tipo de comportamiento contradictorio con el modelo cooperativo. Por ejemplo, Atilano (2017) informa sobre como algunos miembros de la cooperativa TRADOC (que también paso de ser una empresa a una cooperativa

por iniciativa del sindicato) presentan diversas versiones del proyecto cooperativista:

- Algunos miembros de TRADOC estiman que en tanto son dueños no tienen por qué trabajar.
- Continúan sintiéndose obreros y juzgan como sus patrones a los miembros del Consejo de administración, sus propios compañeros. (...)
- Por otra parte, los cuadros de la dirigencia, que tienen una mayor conciencia y nivel de formación política, consideran a la cooperativa como un proyecto de vida y como una oportunidad para alentar en el país movimientos sociales y de trabajadores que vayan más allá de la defensa de la fuente de trabajo e impulsen la convicción de que los trabajadores y trabajadoras pueden asumir el poder y transformar las condiciones sociales, económicas y políticas de México y el mundo, desde una postura internacionalista. (Atilano, 2017:96)

Este tipo problemática que enfrentan las cooperativas que han transitado por un cambio de una empresa burocrática a una cooperativa también ha sido insuficientemente estudiado.

Las organizaciones son entes complejos que reflejan los valores, creencias y aspiraciones de las personas que las crean. A su vez, las organizaciones moldean la forma en que las personas trabajan y ven la realidad Debido a la importancia de los aspectos simbólicos en particular en este tipo de organizaciones proponemos abordar el tema desde la cultura organizacional.

En este sentido, la pregunta que guiará esta investigación será **¿Qué cambio organizacional se generó, en relación con los significados y la simbología, en la organización del trabajo de los electricistas después de crear la Cooperativa LF del Centro? Es decir ¿se puede hablar de una nueva forma de organización realmente igualitaria y de autogestión o solamente fue un cambio de figura jurídica y estructura formal?**

### **3. Objetivo Central de la Investigación**

Conocer cómo afectó, en relación con los significados y los símbolos, el cambio en la organización del trabajo de los electricistas después de la creación de Cooperativa LF del Centro.

*Objetivos específicos:*

- Determinar el cambio de una organización burocrática a una cooperativa en los significados compartidos de los trabajadores.
- Conocer los principales símbolos y sus significados para los miembros de la Cooperativa LF del Centro.
- Identificar los espacios de trabajo y su significado en la conformación de la identidad de sus miembros y de la cooperativa.
- Conocer la relación simbólica entre la cooperativa y del sindicato.

*Supuestos*

El cambio en la forma de organización puede generar diversas consecuencias subjetivas, suponemos la presencia de dos que pueden ser negativas para los socios y para la organización, estas se expresan de manera simbólica por lo que es necesario conocerlas. En primer lugar, para los socios puede haber dificultad para adaptarse a nuevas formas de control y procesos de trabajo. En segundo lugar, se puede presentar un conflicto de roles e identidades.

Es importante aclarar que objetivos aquí planteados se cumplirán al finalizar la tesis del Doctorado.

#### **4. Justificación**

##### *Pertinencia teórica*

Los temas relativos a las empresas públicas, el movimiento obrero y cooperativista han sido estudiados desde hace mucho tiempo por diversas disciplinas de las ciencias sociales como son la Sociología del Trabajo, los Estudios Laborales, el Derecho, la Antropología y la Historia por mencionar algunos, sin embargo, notamos la ausencia de incorporar los aportes la teoría de la organización los cuales actualmente son imprescindibles, tal como lo subraya Ibarra (2000):

“Es impensable desde nuestra perspectiva intentar comprender los procesos de constitución y cambio de las organizaciones y la sociedad al margen de la teoría de la organización; la complejidad y relevancia de tales transformaciones nos exigen ir más allá de los tradicionales ejercicios retóricos que se regodean en tornos a ‘los grandes problemas’, y de la insulsa descripción de los pequeños detalles despojados de sus contextos problemáticos.” (p.278)

En este sentido, Clegg (2010) sostiene que la principal diferencia de la Teoría de la Organización con los Estudios Organizacionales es que en estos últimos hay un mayor interés por el uso de métodos de investigación de carácter etnográfico y cualitativo lo que permite investigar las realidades locales en términos de significados y entendimientos propios de los actores. (p.90).

Por ello, aquí se ha elegido la perspectiva cultural de las organizaciones, que es una línea de investigación dentro de los estudios organizacionales, que permite ver

a la organización como un patrón de discurso simbólico, en el que es necesario interpretar el sentido que le dan los socios a su organización. Este tipo de análisis organizacional es pertinente ya que permitirá comprender como funciona la organización y no solamente como mejorar su eficiencia. Lo que se busca es generar conocimiento sobre lo que significa estar conformados como cooperativa, y así, contribuir a nuestra comprensión de las organizaciones mexicanas y de su problemática.

### *Pertinencia Práctica*

Esta investigación es viable debido a que los miembros de la organización han manifestado interés por el conocimiento de su organización. Además, la organización se encuentra localizada físicamente en la CDMX lo que facilitará el levantamiento de información. Por otro lado, se cuenta con los conocimientos necesarios y el apoyo de expertos para realizar la investigación. También se cuenta con la disponibilidad de recursos para cubrir la duración la investigación.

### *Relevancia Social*

En la actualidad es necesario conocer las formas de organización que han surgido como consecuencia de posturas que no están de acuerdo con el sistema que ellos han considerado como neoliberalismo. Es decir, es importante saber cuáles son las *alternativas organizativas* con las que cuenta la sociedad para enfrentar los problemas de informalidad, desempleo y precariedad laboral que son consecuencia, entre otros factores, de la implementación de políticas neoliberales.

Ubicamos el proceso de conformación de la cooperativa en un contexto en el que los sindicatos han sido atacados y los derechos laborales reducidos al mínimo, dejando a los trabajadores en desventaja con respecto al poder político y económico de las transnacionales.

Por otro lado, México necesita avanzar hacia la soberanía energética y el desarrollo sustentable, para ello se requiere invertir en tecnología para producir energías limpias y desarrollar nuevas *formas de organizar* el trabajo que estén comprometidas con el desarrollo social y ambiental y no solo con el crecimiento económico.

En este sentido, pensamos que la Cooperativa LF del Centro logra conjugar experiencia e innovación tanto a nivel tecnológico como organizativo. Por ello, es pertinente estudiar cómo se originan estas organizaciones y cómo han logrado insertarse en el nuevo mercado de la energía eléctrica, lo más importante es conocer cómo logran existir estas organizaciones que tienen objetivos sociales y no sólo económicos.

## **5. Marco teórico**

Este apartado está dividido en tres capítulos que presentan las teorías que nos permitirán explicar el proceso de trabajo de la Cooperativa LF del Centro. El primer capítulo comprende los supuestos generales que guiarán la investigación que son la teoría de la construcción social de la realidad y el materialismo histórico en relación con la teoría de la organización. En el segundo capítulo se exponen los supuestos y conceptos más acotados de la cultura organizacional y se explica la perspectiva simbólica. En el tercero se presentan los términos sobre la economía social y solidaria, los sindicatos y las cooperativas necesarios para ubicar las características de las organizaciones sociales como la Cooperativa LF del Centro.

### **5.1. El fenómeno organizacional**

Como ya se mencionó en este capítulo presentamos las perspectivas teóricas que nos guiarán la investigación. En segundo lugar, se hace una descripción de tres escuelas dentro de la Teoría de la Organización que consideramos clave para entender nuestro objeto de estudio: la burocracia, la contingencia y las nuevas relaciones humanas.

#### *Construcción social de la realidad*

La primera teoría que guiará la investigación es la teoría de la construcción social de la realidad. La teoría sostiene que:



...el orden social humano es el producto de interacciones interpersonales y conocimientos implícitos que se construyen gracias a una historia y a una serie de experiencias comunes; el hecho de que exista un cierto orden social se debe a que existe cierto grado de consenso en cómo percibir las cosas y qué significados deben tener. A través de la interpretación, los miembros de una sociedad asumen conductas que dan sentido a sus actividades y luego asumen que estas conductas existen de manera independiente a las interpretaciones que las originaron. (Hatch, 1997:41)

Desde esta perspectiva las organizaciones pueden tener diferentes interpretaciones dependiendo el interés de las personas que las construyen y las estudian: “La construcción social reconoce que las categorías del lenguaje usadas para entender las organizaciones (como por ejemplo entorno, estructura, cultura) no son ni reales ni naturales desde un punto de vista objetivo, sino que son producto de las creencias de los miembros de una sociedad.” (Hatch, 1997:42)

Esta teoría es importante porque es una de las bases de los estudios organizacionales, ello se observa en la definición del campo que dan Clegg y Bailey, para ellos los estudios organizacionales son: “el examen de cómo los individuos construyen estructuras, procesos y prácticas organizacionales y cómo estos, a su vez, dan forma a las relaciones sociales y crean instituciones que finalmente influyen en las personas.” (Clegg y Bailey, 2008: xii)

Un elemento importante en la teoría de la construcción social de la realidad es el lenguaje, y los productos como los textos y los discursos que éste produce, ya que

es una de las formas a través de las cuales los investigadores podemos hacer estudios organizacionales:

Son la materia prima de y para los estudios de organización; por lo tanto, simultáneamente permiten y restringen la comprensión individual. Aquí hay una doble hermenéutica en el trabajo; La comprensión de los miembros de la comunidad de estudios de la organización depende de la comprensión de los miembros de la organización que se está estudiando y formando. Es decir, las representaciones de la organización no pueden evitar ser parte porque provienen de la práctica y la experiencia en la organización, y en parte porque ayudan a constituir la organización. (Clegg y Bailey, 2008: xiv)

Podemos decir siguiendo a Clegg y Hardy (1996) que los estudios de la organización parten de una nueva concepción del fenómeno organizacional y están ampliamente influenciados por la teoría de la construcción social de la realidad. La propuesta de los Estudios Organizacionales esta sintetizada en la Tabla 1.

Tabla 1. Conceptos principales de los estudios de la organización

<b>Conceptos principales de los estudios de la organización</b>	
<b>Estudios de la organización</b>	Conversaciones entre investigadores centrados en construir organizaciones por medio de conceptos y desde distintos paradigmas derivados a su vez de diálogos anteriores.
<b>Conversaciones.</b>	Diálogos que dan cuenta de la forma en que se han estudiado las organizaciones y de las prácticas de la gente en la organización. Relacionadas con:

	<p>Organizaciones como objeto empírico (experiencia y acción)</p> <p>Organización como discurso teórico (interacción recíproca de múltiples conversaciones)</p> <p>Organizar como proceso social (los sujetos son los que hablan-conversan)</p>
<b>Organizaciones</b>	<p>'sitios de acción social situada' donde conviven conocimientos disciplinarios formales (como la administración) y prácticas conversacionales (relaciones sociales culturalmente definidas, como el género). Son reales en tanto que reflejan formas de ser y de organizar tanto de los investigadores como de los investigados.</p>
<b>Reflexividad</b>	<p>Formas de ver que actúan de regreso y reflejan las formas existentes de ver</p>

Fuente: Elaboración propia con base en Clegg y Hardy 1996.

### *Materialismo Histórico*

En esta investigación definimos a las organizaciones como la “concreción organizada de las relaciones de producción capitalistas”, siguiendo a Ibarra (1991) estas son: “... el escenario en el que cotidianamente se verifica el proceso de trabajo en alguna de sus formas y se instrumentan las estrategias de control para asegurar, a partir de la aplicación de criterios racional-productivas, la máxima acumulación de capital.” (Ibarra, 1991:41)

El Materialismo Histórico es una teoría que nos permitirá observar la importancia de las condiciones materiales en la vida social y comprender el contexto en el que se

desarrollan todo tipo de organizaciones incluyendo las cooperativas. Marx (1980) explica que lo material determina la conciencia social:

En la producción social de su existencia, los hombres establecen determinadas relaciones, necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a un determinado estadio evolutivo de sus fuerzas productivas materiales. La totalidad de esas relaciones de producción constituye la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la cual se alza un edificio (Uberbau) jurídico, político, y a la cual corresponden determinadas formas de conciencia social. El modo de producción de la vida material determina (bedingen) el proceso social, político e intelectual de la vida en general. No es la conciencia de los hombres lo que determina su ser, sino, por el contrario, es su existencia social lo que determina su conciencia. (p.4)

Así, de manera general, Harvey (2004) refiere que existen tres rasgos fundamentales de la producción capitalista: 1. El capitalismo tiende al crecimiento. 2. El crecimiento de los valores reales depende de la explotación de la mano de obra. 3. El capitalismo es necesariamente dinámico en los niveles tecnológico y organizativo.

Según Harvey (2004) existen dos áreas problemáticas que deben negociarse para que el sistema capitalista funcione. “La primera surge de las cualidades anárquicas de los mercados que fijan los precios, y la segunda, de la necesidad de controlar el despliegue de la fuerza de trabajo a fin de garantizar la plusvalía de la producción,

y, por lo tanto, las ganancias positivas para tantos capitalistas como sea posible.”  
(p.144)

En este trabajo nos centraremos en la segunda área problemática del capitalismo, es decir, en *el control de la fuerza de trabajo*, ya que es precisamente este proceso el que vamos a analizar:

Cualquier trabajo requiere cierta concentración, autodisciplina, adecuación a diferentes instrumentos de producción y cierto conocimiento de las potencialidades de diversas materias primas para su conversión en productos útiles. Sin embargo, en la producción de mercancías que se realiza en las condiciones de trabajo asalariado, gran parte del conocimiento, de las decisiones técnicas, así como del aparato disciplinario están fuera del control de la persona que en realidad hace el trabajo. El acostumbramiento de los trabajadores asalariados al capitalismo fue un proceso histórico (no particularmente feliz) que debe renovarse con la incorporación de cada nueva generación de trabajadores a la fuerza de trabajo. La disciplina impuesta a la fuerza de trabajo en función de la acumulación capitalista -proceso al que me referiré en general como <<control del trabajo>>- es un asunto muy intrincado. (p. 146)

Este proceso de control de trabajo es muy importante porque la teoría de la organización que analizaremos tiene su base en este proceso, el cual, analizaremos en nuestro caso de estudio. A continuación, Harvey (2004) analiza la complejidad de este proceso:

En primera instancia, entraña cierta mezcla de represión, acostumbramiento, cooptación y cooperación, todo lo cual debe organizarse no sólo en el lugar de trabajo sino en la sociedad en su conjunto. La socialización del trabajador a las condiciones de la producción capitalista supone el control social de fuerzas físicas y mentales sobre bases muy amplias. La educación, el entrenamiento, la persuasión, la movilización de ciertos sentimientos sociales ( la ética del trabajo, la lealtad a la compañía, el orgullo nacional o local) y tendencias psicológicas (la búsqueda de identidad a través del trabajo, la iniciativa individual o la solidaridad social), todo esto desempeña un papel y está íntimamente mezclado con la formación de las ideologías dominantes cultivadas por los medios masivos, las instituciones religiosas y educativas, las diversas ramas del aparato estatal, y afirmado por la simple articulación de su experiencia, por parte de aquellos que hace el trabajo. (p. 146)

Como se puede observar, es debido a la importancia de los factores culturales que están presentes en el control del proceso de trabajo que recurrimos a una perspectiva cultural.

Por otro lado, Harvey (2014) también expone las diferentes formas que existen del proceso de trabajo, esto es útil porque nos permite contrastar y ubicar la forma de producción cooperativa con otras. Ver Tabla 2.

Tabla 2. Diferentes formas de proceso de trabajo y organización de la producción

<b>Tipo de producción</b>	<b>Forma</b>	<b>Base de explotación</b>	<b>Política de producción</b>
---------------------------	--------------	----------------------------	-------------------------------

Autónoma	Asesores, artesanos y sector informal	Intercambio de bienes y servicios	Individualista y mercantil, contra el monopolio o la regulación estatal
Cooperativa	Colectiva y cooperativa	Acuerdos internos e intercambio interno	Negociación
Patriarcal	Pequeña empresa familiar (taller explotador)	Parentesco (basado en edad y sexo)	La política del pinche de cocina
Paternalismo comunitario	Grandes empresas domesticas (explotación del trabajo)	Comunidad (basada en normas, costumbres y en la fuerza)	Políticas de fachada y estatus
Paternalismo burocrático	Sistemas de gestión empresaria y estatal	Racionalidad calculadora, lealtad y antigüedad	Una carrera organizada y la competencia en el interior de las organizaciones
Patrimonial	Imperios de orden jerárquico en la producción, el comercio o las finanzas	Relaciones de poder y de intercambio de favores (privilegio tradicional)	Regateo, ventajas mutuas y luchas dinásticas
Proletaria	Empresa capitalista y sistema fabril	Compra y venta de la fuerza de trabajo y control sobre el proceso laboral y los medios de producción	Competencia de mercado, acción colectiva, negociación y lucha de clases

Fuente: Deyo, 1987 (en Harvey, 2004:177)

*Una perspectiva Neoliberal para la conformación de otro tipo de organización como las cooperativas.*

Conocer que es el neoliberalismo nos permitirá ubicar la naturaleza del contexto en el que se insertan las cooperativas ya que los cambios que han experimentado los estados nacionales en los últimos años afectan a la sociedad en su conjunto. Para Harvey (2007) el neoliberalismo es:

una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano, consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y las libertades empresariales del individuo, dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio. (Harvey, 2007: 8)

El neoliberalismo es el pensamiento hegemónico en las sociedades contemporáneas: “Desde la década de 1970, por todas partes hemos asistido a un drástico giro hacia el neoliberalismo tanto en las prácticas como en el pensamiento político- económico. La desregulación, la privatización, y el abandono por el Estado de muchas áreas de la previsión social han sido generalizadas.” (Harvey, 2007:9) Así, en un Estado neoliberal se considera que la productividad de las empresas es la esencia del bienestar social por ello trata de promover las libertades empresariales individuales.

Consideramos que los temas generales contribuyen a analizar el objeto de estudio como una construcción social y como objeto empírico ubicado en un contexto de relaciones sociales dominadas por el neoliberalismo.

*La teoría de la organización.*



La teoría de la organización es un conjunto de corrientes de pensamiento dentro de campo de estudio de las organizaciones, es decir: “el conjunto de orientaciones teóricas desarrolladas a lo largo del último siglo que, independientemente de su enfoque y del nivel de análisis que asumen, se presentan como tentativas explicativas del fenómeno organizacional o de algunos de sus aspectos relevantes.” (Ibarra, 1991: 29)

A su vez, dentro de la teoría de la organización se pueden identificar algunas corrientes dominantes que los autores Ibarra y Montaña (1986) han destacado como más representativas:

El proyecto no solo atiende al reconocimiento de las fronteras del discurso académico sino pretende apoyar, discursiva y técnicamente, un conjunto de prácticas específicas de índole político-productivas. De este conjunto de propuestas nosotros hemos elegido las que consideramos, las más representativas: las relaciones humanas, la burocracia, el comportamiento, la contingencia y las nuevas relaciones humanas. (Ibarra y Montaña, 1986: xii).

Como ya se mencionó en esta investigación nos centraremos en tres: La burocracia, la contingencia y las nuevas relaciones humanas.

### *La burocracia*

Esta escuela explica a *la organización como sistema de dominación*: Ibarra y Montaña (1986) aclaran: “esta nueva propuesta tomará como eje metodológico los postulados funcionalistas de la sociología norteamericana y, aunada a la visión

parcializada que Parsons hiciera de la obra de Weber, propondrá un análisis de las desviaciones funcionales” (Ibarra y Montaña, 1986: xvi)

En este contexto, cabe aclarar que para Weber (1922/1992) “la dominación es un caso especial de poder.” (p.696) y es definida de la siguiente forma:

Entendemos aquí “dominación” un estado de cosas por el cual una voluntad manifiesta (“mandato”) del “dominador” o de los “dominadores” influye sobre los actos de otros (del dominado o de los dominados) de tal suerte que en un grado socialmente relevante estos actos tienen lugar como si los dominados hubieran adoptado por sí mismos y como máxima de su actuar el contenido de su mandato (obediencia). (Weber,1992:699)

Otra de las características de esta escuela es que “se intentará desvanecer la diferencia entre empresa privada y empresa pública, proporcionándose la posibilidad de lograr una alta eficiencia en esta última. Esta es la corriente que más podríamos llamar sociológica, dados los antecedentes teóricos, -Weber, Parsons y Merton-. (Ibarra y Montaña, 1986: xvi)

En esta escuela podemos ubicar a Mozuelis (1975), quien aclara que existen dos líneas en los escritos organizacionales que partiendo de puntos diferentes y opuestos llegan a converger en un nivel medio: el nivel organizacional. Por una parte, los escritos de la tradición burocrática con Marx y Weber y por otro, los escritos de Taylor y la ordenación científica. Los primeros, parten del análisis a nivel social y una perspectiva histórica, que pretende analizar los problemas de la civilización industrial y organizacional como la libertad y la democracia. Los

segundos, parten de un análisis del trabajador individual y es ahistórica, y se centran en el problema de la productividad en la empresa. También, retoma una concepción de la organización como un sistema social continente de subsistemas y contenido a su vez en sistemas más amplios.

Según este autor el estudio de las organizaciones debe dar mucho más énfasis al estudio de la organización como totalidad porque así se ahorra energía y se pueden estudiar problemas más importantes. Para Mozelis el problema crucial actual es cómo garantizar un mínimo de racionalidad e iniciativa individual en un mundo cada vez más alienante.

#### *El análisis de acción concreto de Crozier y Friedberg*

Otros autores dentro de esta escuela que consideramos pertinente son Crozier y Friedberg (1990) ya que definen a la organización como un constructo cultural: “La organización como fenómeno sociológico es, pues, un constructo cultural gracias al cual los hombres logran orientar sus comportamientos de tal manera que puedan lograr un mínimo de cooperación, sin perder su autonomía de agentes libres.” (Crozier y Friedberg, 1990:190)

De estos autores consideramos incorporar algunos conceptos tal como el de fenómeno burocrático:

...(nos) interesan las organizaciones en tanto que modalidades y medios de la acción colectiva. El objeto no es solamente las organizaciones formales, sino el fenómeno burocrático como tal, es decir, la organización tomada como un proceso a través del cual las interacciones estratégicas entre un grupo de

actores colocados en un campo de acción dado y mutuamente dependientes de la solución de un problema común son establecidas y estructuradas en ordenes locales y contingentes. (Crozier y Friedberg 2000:135)

También se retoma la noción de actor estratégico para comprender el comportamiento de los cooperativistas. Este concepto se centra en los actores y considera que su acción: “no es jamás un determinismo simple y en ningún caso puede ser reducido a sus elementos o a eventos anteriores, siendo siempre la expresión de sus intenciones, experiencias, intuiciones y de los cálculos.” (Crozier y Friedberg 2000:136)

Para Friedberg (1993) las Organizaciones formales son: “la forma más artificial, intencional y elaborada de la clase general de estructuras de acción colectivas productoras de un orden local y contingente, cuyas características y reglas del juego son resultado de la interacción estratégica y de los procesos de intercambio y de poder entre participantes, interacción y procesos que ellas mismas se encargan de encauzar y regular.” (Friedberg, 1993: 293)

Consideramos central el papel de La estructura formal, pues en ambas formas de organización existen estructuras formales tanto en las empresas como en las cooperativas. Así. Para Friedberg (1993):

La estructura formal no es independiente del campo de fuerzas que crea ni dispone de ninguna racionalidad superior a las conductas y prácticas que busca encauzar y regular; por el contrario, constituye una parte integral de ellas y solo cobra fuerza e importancia porque, y en la medida en que, se le

toma e integra en esas conductas y prácticas, que la utilizan como protección y como recurso en las transacciones y negociaciones que las unen. En resumen, no es la simple expresión de una lógica de la eficiencia. En cuanto instrumento de gobierno y regulación de la organización, es producto de una negociación entre sus miembros, la expresión cristalizada y codificada de una relación de fuerzas entre los participantes; y al mismo tiempo su función es fijar ese convenio. (Friedberg, 1993: 286)

Para Friedberg, es necesario considerar esos conceptos en una relación dinámica es decir considerar los campos de acción, reglas del juego, mecanismos de regulación, dimensiones de la acción organizada como elementos en interacción:

Todo campo de acción puede conceptualizarse como aquel que tiene como base más o menos clara un “sistema de acción concreto” que lo estructura mediante ciertas reglas de juego, es decir, por medio de un conjunto de mecanismos de regulación. Estos mecanismos definen la pertinencia de los problemas y apuestas en torno a los cuales los actores interesados pueden movilizarse; al mismo tiempo, no obstante, organizan, mediatizan, y regulan tanto las interdependencias “objetivas” de los participantes como los procesos de intercambio resultantes. La diferencia no reside en la existencia o inexistencia de tales mecanismos, sino en su grado de formalización y codificación, así como en el grado de conciencia que tienen de ello los participantes. (Friedberg, 1993: 293)

Por último, consideramos tener presente en nuestro análisis de la cooperativa el papel de las reglas, ya que esto nos permitirá comprender los comportamientos

contradictorios en su interior. Para Friedberg (1993) estos dispositivos tienen las siguientes características:

La regla solo es estructurante si su aplicación puede ser suspendida o modulada, es decir si sigue siendo fundamentalmente incierta. Las funciones positivas mediante las cuales se explica habitualmente el surgimiento de las convenciones, normas y reglas nunca deben hacer olvidar la naturaleza estratégica y fundamentalmente política de la interacción humana, que lleva a corroer las convenciones, normas y reglas tan pronto han sido creadas, opacando una vez más el contexto y recreado los espacios de oportunismo. Una regla sin relación de fuerza que la sostenga a la larga siempre se convierte en una forma vacía. (Friedberg, 1993: 288)

### *Teorías de la postburocracia*

También consideramos importante retomar los aportes de las teorías de la postburocracia, ya que son un conjunto de teorías que buscan dar cuenta de los cambios en las formas de trabajo actuales, lo cual nos permitirá saber hasta qué punto la cooperativa se aleja del modelo burocrático.

La postburocracia se apoya en críticas hechas a las formas de control burocrático tradicional. El argumento principal de la postburocracia es sobre la “disfuncionalidad sistémica” de la burocracia, es decir, que “simplemente ya no funciona o está dejando de ser el principal mecanismo de coordinación en una economía y sociedad contemporáneas.” (Alvesson y Thompson, 2010:486)

Esta forma de ver la situación actual de las organizaciones describe una forma de organización completamente contraria a la burocracia tradicional:

El paradigma de la organización post-burocrática (PBO) dice que la organización descentralizada, débilmente acoplada, flexible, no jerárquica y fluida se volverá dominante. Esto funcionará sobre la base de redes horizontales y verticales, y el ajuste mutuo, y se guiará por visiones y valores compartidos en lugar de comando y control. Las organizaciones serán disfuncionales si no se adaptan al nuevo entorno que requiere estas características organizativas. (Alvesson y Thompson, 2010:487)

Los principales “territorios del cambio” o cambios ocurridos en las organizaciones, los cuales, tienen que ver con una “reversión” o inversión en los siguientes aspectos organizacionales:

- la centralización,
- la jerarquía fija,
- la racionalidad formal,
- una fuerte dependencia de las normas y estándares formales y
- la división del trabajo. (Alvesson y Thompson, 2010:489)

### *La escuela de la contingencia*

Esta escuela centra su interés en la estructura: “la contingencia es un movimiento que surge en gran Bretaña a finales de los años 50... Los norteamericanos son los

que dan a conocer esta propuesta, que en el fondo es simple: la búsqueda de los elementos que determinan la estructura.” (Ibarra y Montaña, 1986: xvii). Según estos autores los principales aportes de esta corriente son: 1) describe la parte de la organización llamada ambiente y 2) no hay una mejor forma de organización. Esta escuela es pertinente para explicar ambas formas de organización la burocrática y la cooperativa.

### *Las nuevas relaciones humanas*

Por último, analizaremos brevemente la escuela llamada Nuevas Relaciones Humanas, siguiendo a Ibarra y Montaña (1986) “esta escuela la podemos ubicar a mediados de los sesenta y se caracteriza por la búsqueda de la flexibilidad estructural a fin de adaptar esta a los nuevos requisitos de la producción” (p. xviii). Esta escuela es importante porque recupera el interés por los aspectos subjetivos lo que dará paso al estudio de la cultura organizacional.

Es interesante observar la noción de empresa que da McGregor (1969/1972), uno de sus principales exponentes, en la cual podemos observar que se trata de una visión funcionalista de la misma:

La empresa es el órgano económico de la sociedad y de todos sus miembros. Su objetivo último es servir al bien común; No hay fuente sobre humana de autoridad, no existe razón para suponer que el individuo vaya a sacrificar sus aspiraciones o necesidades personales en aras de la organización (excepto quizá en situaciones de crisis), ni hay manera eficiente de imponer este sacrificio, en caso de que fuese necesario. (McGregor, 1972:35)



No obstante, se trata de un tema muy importante pues se retoma al ser humano y sus necesidades como individuo: “La empresa no puede proporcionar al hombre respeto a sí mismo ni a sus semejantes, como tampoco puede satisfacer su necesidad de realización personal. O creamos las condiciones en que el individuo se sienta estimado y capacitado para buscar por sí mismo esta satisfacción o lo hundiremos en un estado de frustración.” (McGregor, 1972:50)

Finalmente, es importante resaltar que las organizaciones cumplen una función social que se expresa más claramente en la escuela de la administración científica pero que esta función está implícita en las demás corrientes. Las organizaciones son el lugar en donde ocurren las relaciones de producción capitalistas. Las diferentes escuelas se centran en diversos aspectos de las organizaciones lo que permite tener una visión más amplia del fenómeno. Ver tabla.3.

Tabla 3. Escuelas dominantes en la Teoría de la Organización y sus características

<b>Escuela</b>	<b>Noción de organización</b>	<b>Aspectos relevantes</b>
<i>Administración científica</i>	Un sistema mecánico	Tiempos y movimientos.
<i>Las relaciones humanas</i>	Un sistema sociotécnico en equilibrio.	Ser humano como ser de habla y escucha.
<i>La burocracia</i>	Un sistema de dominación	Autoridad, racionalidad, disfunciones
<i>Comportamiento</i>	Un sistema de toma de decisiones	Racionalidad limitada, ambigüedad
<i>Contingencia</i>	Organismo	Estructura, adaptación

<i>Las nuevas relaciones humanas</i>	Un sistema flexible	Motivación, excelencia
--------------------------------------	---------------------	------------------------

Fuente: elaboración propia con base en Ibarra y Montaña 1986.

## 5.2. Cultura y su importancia en el estudio de las organizaciones.

En este apartado analizamos el concepto de cultura, al respecto Barba y Solís (1996) aclaran: “el interés por la cultura organizacional radica en la contribución que pueda hacer a la comprensión del cambio organizacional, en las posibilidades reales de modificar esquemas interpretativos compartidos para adoptar la adopción de nuevas formas organizacionales.” (p:38)

La cultura es un concepto relativamente nuevo que se incorpora a la teoría de la organización a finales del siglo XX retomado de la antropología. La cultura en los estudios organizacionales es un tema de interés porque es un término que permite comprender los aspectos irracionales y expresivos de la organización, se refiere al uso de una metáfora nueva en el análisis organizacional:

El análisis de la cultura dirige su atención al significado simbólico, e incluso mágico, de muchos de los aspectos “racionales” de la vida cotidiana de las organizaciones. Por lo tanto, esta perspectiva del análisis de la organización permite el estudio de sistemas de significados compartidos y en esquemas interpretativos compartidos que crean y recrean significados. (Barba y Solís, 1996:38)

## *Cultura corporativa y cultura organizacional: la cultura como variable y como metáfora*

Una primera clasificación de los conceptos sobre la cultura organizacional lo realiza Smircich (1983) según esta autora el concepto de cultura se ha desarrollado dentro de los estudios organizacionales de dos formas: como una variable crítica y como una metáfora original. Así, de forma muy esquemática, y siguiendo a Smircich se puede decir que la cultura corporativa retoma a la cultura como una variable y en la cultura organizacional la cultura es una metáfora. A continuación, se exponen ambas corrientes.

### *La cultura como Variable*

Para Smirich (1983) la cultura como variable analiza la cultura como variable externa e interna. Así esta autora explica que como variable externa la literatura puede dividirse en: “un enfoque macro, al analizar la relación entre cultura y estructura organizacional, y un enfoque micro, al investigar las similitudes y diferencias en las actitudes de los administradores de culturas diferentes.” (Smircich, 1983: 343)

Por otro lado, Smircich (1983) argumenta que la cultura como variable interna implica que las organizaciones son en sí mismas fenómenos productores de cultura y por lo tanto es posible y deseable una gestión de la cultura: “La consecuencia es que la dimensión simbólica o cultural puede, de alguna manera, contribuir al equilibrio sistémico global y a la efectividad de una organización. Algunos libros recientes defienden que las organizaciones con culturas fuertes son, de hecho, más

aptas para ser exitosas. (Deal y Kennedy, 1982; Peters y Waterman, 1982 en Smircich, 1983: 344)

Haciendo una comparación entre ambas perspectivas, Smircich estima que “los dos temas son congruentes con lo que se ha llamado el paradigma funcionalista, la visión estructural sistémica y el paradigma fáctico social. Se derivan de supuestos básicos similares acerca de la naturaleza del mundo social, de las organizaciones y de la naturaleza humana.” (Smircich, 1983: 347)

### *La cultura como metáfora*

En este trabajo nos interesa, ver a la cultura como metáfora, es decir, consideramos a la cultura como algo que la organización es y no como una variable que tiene la organización (Smircich, 1983), es decir, la cultura como una metáfora que nos permite comparar a la organización con otro fenómeno social y no como una máquina o un organismo:

la cultura como metáfora de base promueve una visión de las organizaciones como formas expresivas, manifestaciones de la conciencia humana. Las organizaciones se entienden y se analizan, ya no principalmente en términos económicos o materiales, sino en términos de sus aspectos expresivos, ideales y simbólicos. Si se caracteriza de manera muy amplia, la agenda de investigación que proviene de esta perspectiva debe explorar el fenómeno organizacional como una experiencia subjetiva e investigar los patrones que hacen que la acción organizada sea posible. (Smircich, 1983: 347)

Para esta autora existen tres metáforas o analogías culturales distintas de acuerdo al concepto de cultura desde el cual se parta: cognitiva, simbólica, y estructural. En este trabajo retomaremos, la metáfora simbólica por tratarse de una corriente más desarrollada y de la que se cuenta con más bibliografía.

### *Simbolismo organizacional*

El simbolismo organizacional trata de responder a la pregunta ¿cómo a través de la acción simbólica, se constituye la organización como sistema de símbolos y significados? (Olavarría, 2007). Como se mencionó la organización es vista como un sistema de símbolos. La noción de cultura desde esta perspectiva simbólica está presente en la antropología por ejemplo en Levi Strauss, para quien la cultura es:

un conjunto de sistemas simbólicos que tienen situados en primer término el lenguaje, las reglas matrimoniales, las relaciones económicas, el arte, la ciencia, y la religión. Estos sistemas tienen como finalidad expresar determinados aspectos de la realidad física y de la realidad social, e incluso las relaciones de estos dos tipos de realidades entre sí, e incluso las que estos sistemas simbólicos guardan los unos frente a los otros. (Levi-Strauss, 1971:20)

Así mismo, podemos retomar lo que Geertz define como cultura “un esquema históricamente transmitido de significaciones representadas en símbolos, un sistema de concepciones heredadas y expresadas en formas simbólicas por medios con los cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y actitudes frente a la vida.” (Geertz, 1987:88)

Por su parte Smircich (1983) aclara que el simbolismo organizacional se centra en encontrar cómo los individuos interpretan la realidad y cómo esta interpretación se expresa en las acciones:

Desde esta orientación, el concepto mismo de organización es problemático, ya que el investigador busca analizar los procesos básicos mediante los cuales los grupos de personas llegan a compartir interpretaciones y significados para la experiencia que permite la posibilidad de la acción organizada. La agenda de la investigación aquí es documentar la creación y mantenimiento de la organización a través de la acción simbólica. (Smircich,1983: 351)

La acción simbólica es observable en los actos culturales tal como lo aclara Geertz (1987): “Los actos culturales (la construcción, aprehensión y utilización de las formas simbólicas) son hechos sociales como cualquier otro; son tan públicos como el matrimonio y tan observables como la agricultura.” (Geertz, 1987: 89)

Por ejemplo, una primera noción de organización desde esta perspectiva es la que define Pacheco (2014), para este autor una organización es:” ... resultado de relaciones entre sujetos en busca de sentido y en las cuales tienen lugar dos producciones simultaneas: la producción material (la cual responde a la razón de ser de la organización como célula productora de satisfactores) y la producción simbólica (conformadora de sentidos para los sujetos que intervienen en la producción material).” (Pacheco: 2014:1)

Sin embargo, consideramos que es necesario ampliar este concepto, por ello recurrimos a la propuesta de Olavarría (2007) quien define a la organización como un artefacto cultural.

### *La organización como un artefacto cultural*

Olavarría (2007) propone que la organización es atravesada por dos ejes uno instrumental y otro simbólico: El eje simbólico de la organización es la razón mítica, cualidad eminentemente expresiva y comunicativa. El eje instrumental es la transformación efectiva del entorno. La organización como artefacto cultural involucra aspectos conscientes e inconscientes, tradicionales e innovadores, científicos e intuitivos, ideológicos y sociotécnicos. Por ello Olavarría propone que se puede estudiar la organización como un hecho social total, concepto retomado de Levi Strauss que es conveniente incorporar: “la noción de acto social total está en relación directa con una doble preocupación que hasta ahora sólo había aparecido como una, que es, por un lado, la de relacionar lo social con lo individual, y por otro, lo físico (o fisiológico) con lo psíquico. “(Levi-Strauss, 1971:24)

El concepto de acto social total permite observar a la organización como un todo complejo en el que no es posible separar una sola de las diferentes dimensiones de la organización, como la económica o la emocional, por ejemplo, sino que es necesario tener una visión sistemática de la realidad social:

La primera característica de la noción de acto total es el siguiente: lo social sólo es real cuando está integrado a un sistema. << Después de haberse visto obligados a dividir y abstraer es necesario que los sociólogos se

esfuerzen por reconstruir el todo.>> Mas el acto total no es sólo una simple reintegración de aspectos discontinuos como son el familiar, el técnico, el económico, el jurídico o el religioso, ya que podría caerse en la tentación de considerarlo en su totalidad sólo desde uno de estos aspectos; es necesario, además, que quede encarnado en una experiencia individual y esto desde dos puntos de vista diferentes: primeramente, dentro de una historia individual que permita <<observar el comportamiento de los seres en su totalidad y no divididos en sus diversas facultades>>, y a continuación, dentro de lo que nos gustaría denominar (utilizando el sentido arcaico de un término cuya aplicación a este caso es evidente), una antropología, es decir, un sistema de interpretación que rinda cuenta simultanea de los aspectos físico, fisiológico, psíquico y sociológico de toda conducta.<<El estudio de ese fragmento de nuestra vida que es nuestra vida en sociedad no es suficiente.>> (Levi-Strauss, 1971:23)

Desde esta perspectiva surge un concepto de organización como el que propone Olavarría (2007):

La organización entendida como un todo se presenta a sí misma como un ente de estructura hojaldrada, en la que una de sus capas, además de la económica, la de poder, la estética, la religiosa, se ubica justamente la simbólica. Dichas capas, vale decir, no se encuentran una sobre otra como en la estructura del determinismo materialistas, sino más bien transversalmente dispuestas. (Olavarría, 2007: 11)



Todo nuestro entorno tiene una dimensión simbólica. Un símbolo es algo que representa algo para alguien y representar significa sencillamente sustituir una cosa por otra. En el significado de los símbolos tiene que haber acuerdo, sin embargo, los símbolos también pueden ser ambiguos. Un símbolo para Geertz (1987) es “cualquier objeto, acto, hecho, cualidad o relación que sirva como vehículo de una concepción -la concepción es el “significado” del símbolo-. “(Geertz, 1987: 89).

### *Los sistemas simbólicos*

Para comprender la cultura es necesario recurrir a el concepto de sistema simbólico (SS):

El SS es un modelo, una convención formal mediante la cual interpretamos el sentido de la relación social y organizamos la expresión. Constituye un conjunto de reglas que tienden a alguna finalidad y se basan en un conjunto de valores. Con estos elementos definimos normas y un imaginario espacio-temporal que tiende a definir nuestra percepción y comportamiento. (Paoli, 1993: 23)

Ejemplos de sistemas simbólicos son los siguientes:

La noticia, la publicidad, la cibernética, el rito, la composición fotográfica, el poema, la palabra hablada, la escritura, la novela, la enciclopedia, la fotografía, la tragedia, la comedia, y muchísimos otros géneros de obras, tienden a tramar su lógica y a definir su simbología a partir de SS peculiares. Las teorías científicas, las ideologías políticas y las filosofías son SS que

tienen el fin expreso de interpretar determinados aspectos de la realidad en función de una finalidad específica. (Paoli, 1993: 23)

Los sistemas simbólicos permiten comprender las culturas:

Toda cultura desarrolla de manera sui generis diversos SS. Podremos avanzar en la comprensión de una cultura si conocemos algunos de sus SS básicos. Para lo cual necesitamos comprender sus génesis, sus fines, sus categorías claves, sus principios de articulación interna y los modos en los que expresan relaciones de una sociedad determinada. El primer paso para comprender un SS es saber para qué fue creado, cuál es su finalidad. Al precisarla, podemos comenzar a comprender y a imaginar normas que una determinada organización social asume en orden a lograr ciertos fines. Surge entonces una ética asociada a esas normas, un contexto de legitimidad en el que es posible aplicarlas. (Paoli, 1993: 23)

Por otro lado, Pacheco (2014) nos recuerda la importancia del símbolo en la identidad social e individual:

Respecto a la producción simbólica, Van Pursen Cornelius nos dice que “la evolución expresa el largo curso de la historia natural, y la cultura, como transmisión de símbolos, el curso rápido de la historia humana. Podría incluso decirse que, por medio de los símbolos, la naturaleza entera entra en el dominio de la interpretación cultural y que, desde ese momento no puede abstraerse de su contexto histórico... En cierto sentido, los símbolos son tanto la exteriorización de la interioridad (el modelo de la cámara oscura se

encuentra aquí insuficiente) como la traducción estructural de la identidad social y personal” (135-136) en (Pacheco, 2014 :11)

### *Espacios de trabajo y la cultura*

Actualmente la vista es el sentido dominante y la manera en que percibimos los símbolos está determinada por nuestros rasgos culturales. En las organizaciones podemos observar una gran diversidad de símbolos y sus correspondientes significados por ello, consideramos necesario recuperar la noción de espacio en nuestra investigación de la cultura organizacional, ya que puede contribuir a la comprensión del sentido que le otorgan los miembros de la cooperativa a su organización como espacio físico. En este apartado se analizan brevemente los conceptos centrales de esta perspectiva.

Fischer (1998), aclara que el espacio y la cultura no son dos fenómenos separados:

La cultura es un repertorio en el que los individuos, los grupos y la organización en su conjunto dibujan los códigos de aprendizaje e interacción con el entorno. Se puede definir como un sistema de representaciones y valores compartidos por los miembros de una organización, que hace de cualquier organización un lugar de aprendizaje al establecer un marco para la formación de la identidad (Sainsaulieu, 1987). En este sentido, el espacio aparece como uno de los idiomas de esta cultura; por ejemplo, un lugar puede imponer a las personas una forma de vivir sus relaciones; una oficina o taller, por lo tanto, existe como una categoría simbólica que evoca una

identidad, estatutos, intercambios e invita a comportarse de acuerdo con la forma en que se concibe, designa u organiza. (P.179)

Para Fischer (1998), los espacios son una construcción social que permiten que las personas le den sentido a su vida diaria, para este autor:

Las configuraciones y características de lo que se denomina entorno construido se consideran datos producidos socialmente: son el resultado de un conjunto de procesos a través de los cuales tiene lugar la ocupación y transformación de un territorio(...)Además, la naturaleza social del espacio radica en el hecho de que estas "formas" (Gestalt) intervienen en la presentación social como un "campo de valores" (Lewin, 1951). En el espacio se inscriben y reproducen no solo funciones materiales, sino también valores sociales. Es por eso que los individuos le dan un significado que está determinado precisamente por la evaluación de la realidad de estos valores. (p.166)

Otro concepto central en nuestro análisis será el de 'territorio' ya que permite conocer el apego, el comportamiento y la identidad de los miembros de la cooperativa los cuales se configuran en los espacios geográficos:

Así, las funciones de territorialidad son múltiples. En la vida cotidiana, puede facilitar la organización y gestión de las actividades de un individuo o un grupo; También garantiza un buen uso de los mapas cognitivos al asociar los tipos de comportamientos esperados en un lugar determinado. La territorialidad finalmente sirve como base para el desarrollo de la identidad

personal y la identidad social; El hecho de compartir el mismo territorio permite a sus ocupantes adquirir conocimientos, experiencias comunes, desarrollar una mayor o menor cohesión y establecer relaciones de confianza mutua. (Fischer, 1998:169)

La apropiación es otro concepto que nos permitirá explicar parte del comportamiento de los socios con sus espacios físicos:

La noción de apropiación se puede definir desde varios ángulos. De manera general, se refiere al acto de tomar algo para uno mismo o el acto de devolver algo específico para uso propio; en una palabra, apropiarse de uno mismo significa entregarse, atribuirse a uno mismo, darse la propiedad de algo, incluso si no nos pertenece legalmente. Desde una perspectiva psicológica amplia, la apropiación es el mecanismo que abarca todas las formas y tipos de actividades que permiten una aprehensión o la posesión del espacio. Por lo tanto, es un dominio físico y psicológico sobre un territorio determinado (Fischer, 1980: 171)

El estudio de los espacios de trabajo es importante para nuestro estudio porque como menciona Fischer (1998) para aquellos que trabajan allí, el espacio se vivirá como un puerto de origen y un lugar de enraizamiento. (p.183). Deseamos conocer cómo han cambiado los significados de los trabajadores y cómo estos cambios impactan en su interpretación de la realidad y configuran su identidad. Los trabajadores de LF del Centro han recuperado sus espacios físicos los cuales son emblemáticos, por mencionar solo algunos espacios relacionados con la cooperativa están el edificio sindical, las fábricas y talleres, la hidroeléctrica de

Necaxa, así como la delimitación territorial que según argumentan les corresponde por ley.

### **5.3. Economía Social y Solidaria**

En este capítulo se abordarán dos tipos de organizaciones que pertenecen al sector social. Los sindicatos y las cooperativas. En primer lugar, se presenta una primera aproximación a la definición de la Economía Social (ES) y después se caracterizan los sindicatos, y las cooperativas.

#### *Economía social y solidaria*

Monzón (2006) propone una definición amplia de la economía social que incluye las tanto a las organizaciones lucrativas como las no lucrativas, la economía social es el:

Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes, así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La economía social también agrupa aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser

apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian.  
(Monzon,2006:16)

Por otro lado, Monzón (2006) menciona que la Economía solidaria tiene otras características, por ejemplo:

En algunos países latinoamericanos se ha desarrollado otra visión de la economía solidaria que la contempla como una fuerza de transformación social portadora de un proyecto de sociedad alternativa a la mundialización neoliberal (Boulianne, 2003). A diferencia de los planteamientos europeos, que consideran a la economía solidaria compatible con el mercado y el Estado, la perspectiva latinoamericana desarrolla dicho concepto como un proyecto global alternativo al capitalismo. (p,19)

### *Sindicato*

Debido a que los socios de la cooperativa pertenecen al Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), en este apartado exponemos las principales características de estas organizaciones.

Según Freyre (2008) podemos definir un sindicato como “la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados”. Por otro lado, señala que en la Ley Federal del trabajo en su artículo 360 se establecen, para su organización y funcionamiento, cinco tipos de sindicatos: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria, de oficios varios.” (p 115)

Existen dos Modelos formales de organización sindical.

- a. La organización sindical de los trabajadores al servicio de la iniciativa privada y entidades paraestatales por medio de sindicatos, federaciones y confederaciones.
- b. La organización sindical de los trabajadores al servicio del Estado en sindicatos agrupados en una sola federación denominada “Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) (Freyre, 2008:13)

Para la legislación mexicana un sindicato es “la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.” (Ley Federal del Trabajo, 2015).

#### *Actualidad de los sindicatos*

Los sindicatos son organizaciones constitutivas de las sociedades contemporáneas, sin embargo, este tipo organizaciones experimentan desde hace décadas un fuerte desprestigio social que evita reconocer su gran relevancia:

Todas las instituciones humanas son falibles; todas tienen sus puntos débiles. (...) Y, sin embargo, nuestra actitud hacia los sindicatos ha sido la contraria. Los sindicatos son vilipendiados, y en muchos estados hay intentos explícitos de debilitarlos, pero no hay un reconocimiento del importante papel que pueden desempeñar a la hora de contrarrestar otros intereses especiales y de defender las protecciones sociales básicas que hacen falta si es que pretendemos que los trabajadores acepten los cambios y se ajusten a un entorno económico cambiante. (Stiglitz,2012:348)

Junto con este debilitamiento de la imagen de los sindicatos, la flexibilidad laboral ha impactado negativamente en la economía y en los trabajadores a nivel mundial.



En México, la precarización del mercado laboral constituye uno de los problemas estructurales más graves. El país destaca por el nivel de la informalidad: trabajadores sin prestaciones, derechos laborales, acceso a salud, ya que se ubica en el 57.1 por ciento de la población económicamente activa. (Villanueva, la Jornada, 2019)

De acuerdo con Naím (2018) los sindicatos a nivel mundial están en declive:

Las cifras varían, y no todas las comparaciones son válidas, dadas las diferencias estructurales entre unos países y otros. Pero tanto la densidad sindical (el porcentaje de trabajadores afiliados a los sindicatos) como la cobertura de las negociaciones (el porcentaje de trabajadores incluidos en una negociación colectiva, al margen de que sean miembros o no del sindicato) están disminuyendo en la mayoría de los países de la OCDE, en algunos casos drásticamente. (2018: 296)

Naím (2018) reconoce que la globalización y la innovación tecnológica son las causas de este declive y además señala que “Fueron pocos los sindicatos que pudieron acometer estos cambios a tiempo y con la profundidad y la eficacia necesarias. Para colmo de males, en muchos países las élites sindicales estuvieron implicadas en escándalos de corrupción que erosionaron aún más su legitimidad y su poder para poder liderar a sus afiliados.” (p 296)

Para Naím (2018) otro factor de la pérdida de poder de los sindicatos es su forma de organizarse “muy a la antigua”:

La estructura sindical, desde los sindicatos específicos de una empresa o sector industrial hasta las confederaciones nacionales, era un reflejo lógico de la estructura de los conglomerados empresariales con los que debían negociar. Así, los sindicatos evolucionaron en paralelo a las grandes empresas centralizadas y jerárquicas que fueron la norma de la economía mundial durante la mayor parte del siglo XX hasta que la globalización, la tecnología y las reformas políticas y económicas produjeron cambios muy profundos en el mundo del trabajo. La automatización que elimina puestos de trabajo, la globalización que permite mover empleos a lugares donde los costes son menores, la mayor flexibilidad que tienen las empresas para absorber o recortar personal y el más frecuente uso de empleados a tiempo parcial, contratistas independientes y trabajadores que operan a distancia y desde emplazamiento remotos hicieron que la organización sindical tradicional perdiera mucha de la eficacia que había tenido desde la revolución industrial. (p 298)

### *Las cooperativas*

En este apartado se expone de forma introductoria la importancia de las cooperativas y las características de este tipo de organización.

En la actualidad observamos que lo económico domina los ámbitos social y político. En las organizaciones esto se refleja en el tipo de organización más común: la empresa. En la empresa moderna se busca en última instancia la eficiencia y las

personas son, principalmente, un recurso lo que ha contribuido a agravar los problemas sociales a nivel mundial como son la desigualdad, el desempleo, la pobreza etc. Sin embargo, las cooperativas son una forma de organización que pone lo social por encima de lo económico. En las cooperativas las personas tienen unas condiciones de trabajo distintas debido a sus principios organizativos donde la solidaridad y el bien común son centrales. Según la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), a nivel mundial las cooperativas cuentan con casi 1.000 millones de socios y generan 100 millones de empleos, un 20 % más que las firmas multinacionales (2019). En México existen alrededor de 10 millones de cooperativas. (Chávez, 2011: 6)

### *¿Qué es una cooperativa?*

De acuerdo con Mora (2012) la definición de cooperativa contiene dos elementos:

- a) Una asociación de personas que procuran resolver sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales mediante
- b) Una empresa económica de propiedad común gestionada en forma democrática. La cooperativa así definida se basa en determinados valores puestos en práctica a través de los principios cooperativos.

Entonces, una cooperativa es de una naturaleza dual de asociación-empresa:

Una cooperativa es una asociación y una empresa a la vez. Es una empresa donde lo asociativo, lo social, es lo que guía el funcionamiento de lo empresarial. Y es una empresa donde cada persona, independientemente de lo que hayan aportado al capital de la cooperativa, tiene el mismo poder en

la toma de decisiones. Es decir, es una empresa de personas no de capitales.  
(Cruz y Piñeiro, 2011:34)

Mora aclara que “la ACI afirma de manera expresa que las cooperativas son empresas, además de asociaciones, con lo cual queda claro que la legislación que las rige debe hacerse cargo de esta realidad.” (Mora, 2012:57)

En México la definición de la Ley general de sociedades Cooperativas es la siguiente:

Art. 2.- La sociedad cooperativa es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios. (Ley General de sociedades cooperativas, 1994)

Una característica importante es la gestión democrática de los medios de producción y no por la propiedad legal de los mismos:

Los medios de producción de una cooperativa pueden ser propiedad legal de entidades externas -incluso de alguno de sus miembros- que decidan arrendárselos a la cooperativa. Por tanto, lo importante no es quién es el propietario legal de los medios de producción (asumiendo que esté dispuesto a arrendárselos en términos razonables y de forma estable) sino que el colectivo de trabajadores pueda disponer de ellos, mediante una gestión realmente democrática. (Cruz y Piñeiro, 2011:34)

*Principios.* Cruz y Piñeiro (2011) argumentan que las cooperativas funcionan por la implementación de principios: "... se caracteriza el funcionamiento de este tipo de organización asociativa-empresarial a partir de un análisis de los principios organizativos que deben implementarse en toda cooperativa genuina. (Cruz y Piñeiro, 2011:33) La ACI, recomienda los siguientes principios:

1. Membresía Voluntaria.
2. Gestión democrática por parte de los asociados.
3. Participación económica de los asociados.
4. Autonomía e independencia.
5. Educación, formación e información.
6. Cooperación entre cooperativas.
7. Interés o compromiso por la comunidad.

Es importante destacar las diferencias entre las empresas capitalistas y las cooperativas tal como lo exponen Cruz y Piñeiro (2011), Ver Tabla 4.

Tabla.4 Diferencias fundamentales entre empresa capitalista y la cooperativa

	<b>Empresa Capitalista</b>	<b>Empresa cooperativa</b>
<b>Control de la toma de decisiones</b>	En los accionistas, quienes no necesariamente son trabajadores	El colectivo de los asociados siendo todos trabajadores
<b>Destino de los excedentes</b>	Decidido por los accionistas	Decidido por los asociados
<b>Ingresos de los trabajadores</b>	Decidido por los accionistas	Decidido por los asociados, los propios trabajadores.

<b>Derechos democráticos de los trabajadores</b>	Pueden tener voz a través de los sindicatos, pero no tienen voto	Cada uno tiene voz y voto
<b>Principal objetivo</b>	Maximizar la ganancia de los accionistas	Satisfacer las necesidades de los asociados

Fuente: Cruz y Piñeiro 2011, p. 49

Por otro lado, entre las limitaciones que tienen las cooperativas, se han señalado su poca capacidad de adaptación y su modelo gestión poco flexible:

Como otras empresas comerciales, las cooperativas tienen limitaciones. Su éxito depende de una gestión idónea y de la capacidad para adaptarse a las condiciones económicas predominantes. En algunos casos, las cooperativas han sido consideradas como instrumentos de los Estados o como entidades paraestatales, menos preocupadas por las auténticas necesidades de sus miembros. Algunos también consideran que los principios y las estructuras de las cooperativas limitan su capacidad para responder rápidamente a las modificaciones de los mercados. Además, a menudo los documentos constitutivos de las cooperativas incluyen restricciones a su capacidad para recaudar capitales. (ONU,2009:6)

## 6. Estudio de caso

### *Antecedentes Luz y Fuerza del Centro*

Luz y Fuerza del Centro fue un organismo público creado mediante decreto presidencial del 9 de febrero de 1994. Tenía sus orígenes en la empresa extranjera Mexican Light and Power fundada en 1900 para satisfacer la demanda de energía eléctrica en la Ciudad de México y alrededores. (Sánchez, 1994).

### *¿Cuándo desaparece y por qué?*

El entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa decreto el cierre de la empresa estatal Luz y Fuerza del Centro el 11 de octubre de 2009:

Que la comprobada ineficiencia operativa y financiera del organismo descentralizado en cuestión, permite llegar a la conclusión de que, siguiendo el principio de ejercicio eficiente del gasto público, Luz y Fuerza del Centro debe extinguirse; ello fundado en que su funcionamiento ya no resulta conveniente desde el punto de vista de la economía nacional y del interés público por las razones que ya se han manifestado. (DOF,2009)

Como se puede observar se argumentó baja productividad, pérdidas económicas.

Según el decreto elaborado por el Gobierno Federal, el monto de transferencias monetarias destinadas a la dependencia había aumentado 200% de 2001 a 2008 y los costos casi duplicaban los ingresos. Los resultados que ha reportado Luz y Fuerza del Centro son notablemente inferiores respecto de empresas u organismos que prestan el mismo servicio

a nivel internacional, inclusive respecto de los que ha reportado la Comisión Federal de Electricidad (CFE). (CNNMéxico, 2010)

Por citar sólo un ejemplo, Raúl Feliz, académico del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), asegura que Luz y Fuerza desapareció por motivos políticos, pero que sí era económicamente ineficiente: "Es claro que fue una decisión política, porque si los motivos fueran exclusivamente económicos, deberían de desaparecer también a dependencias como Petróleos Mexicanos, CFE, y la Secretaría de Educación Pública". (CNNMéxico, 2010)

La violencia ejercida contra los trabajadores es una evidencia notable del conflicto. "El asalto policiaco y militar contra los trabajadores electricistas es un grave retroceso en la precaria vida democrática del país. Provoca un fenomenal cortocircuito. Establece un precedente nefasto. Pretender resolver por medio de la violencia un conflicto creado por el mismo gobierno nos retrae a las más negras etapas del autoritarismo." (Hernández, 2009)

#### *El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME)*

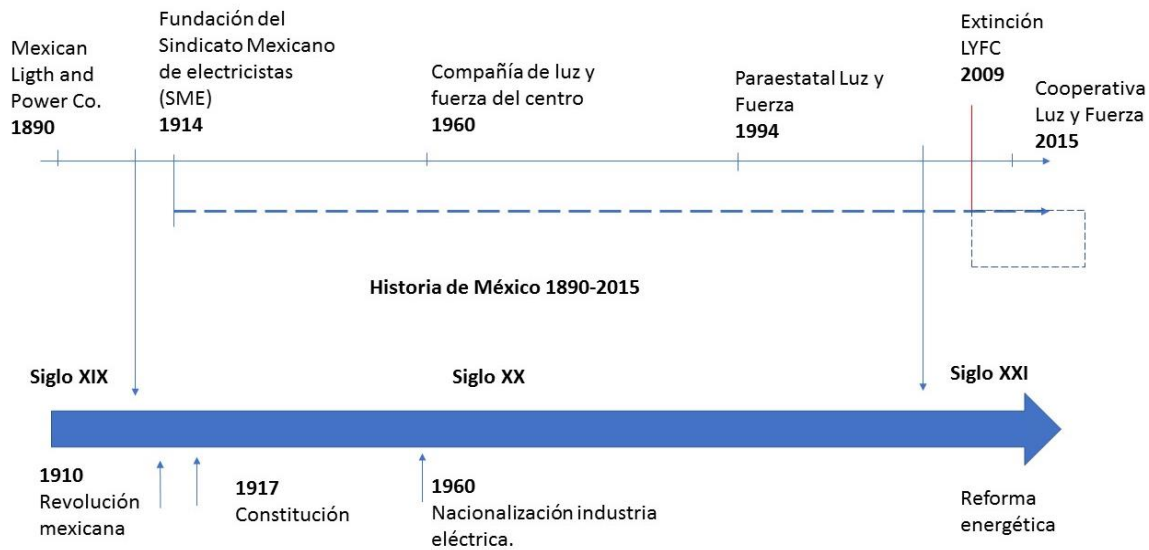
El SME es uno de los pocos sindicatos democráticos en México que en los últimos años ha enfrentado uno de los mayores retos que lo tuvieron al borde de la desaparición por lo que estudiar estos acontecimientos cobran relevancia porque muestran la capacidad de estas organizaciones para resistir y superar situaciones críticas. Es una excelente oportunidad para comprender el funcionamiento del sindicato y sus estrategias para resistir y superar las crisis.



EL SME ha sido y es un sindicato muy importante: “A lo largo de sus casi 95 años de existencia ha estado presente en muchas de las más importantes jornadas de lucha de los trabajadores mexicanos. El SME es un organismo gremial con gran experiencia de lucha, tradición y memoria histórica. Nacido en 1914 después de diversos intentos de organización, es el sindicato industrial más antiguo de México. (Hernández,2009)

El SME jugó un papel central en el contexto político nacional. Según Hernández (2009), “durante muchos años el SME defendió una alianza crítica con el Estado, presionándolo y apoyándolo simultáneamente, sin dejar de criticarlo. Como lo ha señalado Enrique de la Garza, desde la lógica de su propuesta política los problemas del sindicato y los de la nación se resuelven, en última instancia, en la reorientación de las políticas estatales. Entre muchos de sus agremiados el nacionalismo revolucionario es una ideología viva.” En la figura 1, se puede observar la permanencia del SME a través del tiempo desde principios del siglo XX hasta la actualidad.

Figura 1. Historia SME 1890-2015.



Fuente: Elaboración propia.

### *La industria eléctrica y sus sindicatos*

De acuerdo con Gómez (1980) la historia de la industria eléctrica en México está ligada a dos empresas extranjeras hasta los años 60, una de ellas es el antecedente de la Paraestatal Luz y fuerza del Centro:

A finales del siglo XIX, la industria eléctrica ya tenía cierta importancia en México; sin embargo, su desarrollo más espectacular podría ubicarse entre 1900 y 1930, a raíz del establecimiento en el país de dos grandes consorcios de capital extranjero; la Mexican Light and Power Co., y la American and Foreign Power Co.; las cuales desplazaron casi totalmente a las pequeñas industrias nacionales. (p.27)

Gómez (1980) argumenta que el movimiento sindical electricista tiene características muy específicas desde su surgimiento:

El surgimiento y desarrollo del movimiento sindical electricista ha estado inextricablemente vinculado a la historia de las empresas eléctricas y a la intervención del Estado. Los sindicatos de trabajadores electricistas se organizaron desde principios de siglo, y han sido, junto con otros grandes sindicatos de industrias estratégicas, como los petroleros, los minero-metalúrgicos, los ferrocarrileros, organizaciones que han tenido una gran influencia en el desarrollo del movimiento obrero mexicano. La temprana organización de la industria eléctrica, sobre todo, en la ciudad de México, los niveles salariales relativamente altos, y la calificación de los trabajadores, permitieron que estos sindicatos tuvieran características de incidencia y organización que no han sido frecuentes en México. (p 33)

Gómez (1980) aclara que el “Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), fundado en 1914, fue el primer sindicato electricista, y también el primer sindicato de industria que hubo en la ciudad de México, en donde predominaban, en esa época, pequeños talleres artesanales” (1980:34) Además, señala que los sindicatos de la industria eléctrica son particularmente democráticos debido a que:

Los sindicatos de la industria privada habían tenido una situación privilegiada en el contexto mexicano, ya que las empresas no tuvieron interés especial en promover la corrupción de los líderes o la adhesión a las centrales oficiales, en virtud de que tampoco había necesidad de mantener deprimidos los salarios, por motivo de las tarifas eléctricas, (...) Esto permitió un

desarrollo democrático singular, incluso en el SME, a diferencia de lo ocurrido otros sindicatos importantes en esa época. (Gómez 1980:96)

### *Forma de organización del SME*

Siguiendo a Gómez (1980) podemos identificar a grandes rasgos cual es la forma de organización que ha tenido el SME desde sus inicios, esto es importante porque suponemos que esta forma de organización influye en la cooperativa.

El SME ha conservado, hasta la fecha la misma estructura gremial que tenía cuando se fundó. Las autoridades máximas del sindicato son: la asamblea general y el comité central. La asamblea general está integrada por representantes de los trabajadores, ya que, al crecer la empresa, ha sido imposible que todos asistan a las asambleas personalmente. (...) los trabajadores se reúnen por secciones foráneas y departamentos foráneos, en caso de no estar en la ciudad de México, y por secciones departamentales en la división del D.F. (p.146)

Para Gómez (1980) la forma de organización dificultaba en algunos aspectos el ejercicio de la democracia y en otros la promovía:

Los departamentos están formados por trabajadores que comparten un mismo tipo de actividad (gremios), pero no un mismo centro de trabajo, lo que dificulta la realización efectiva de asambleas departamentales y resta legitimidad a los representantes de los trabajadores que asisten a la asamblea general. Además, la estructura gremialista tiende a crear intereses particulares de los trabajadores de categorías más altas, que son diferentes del grueso de los trabajadores. Pero, para

la elección de los comités centrales, si hay un procedimiento democrático más amplio. Los grupos de aspirantes forman planillas, y se realiza una votación secreta y general (de todos los miembros del sindicato). (p.146)

### *La cooperativa LF del Centro*

LF del Centro es una cooperativa fundada en 2015 de trabajadores que ofrece servicios y productos en el sector eléctrico. Tiene sede en Ciudad de México y con presencia en los estados de México, Hidalgo, Puebla y Morelos. Las unidades productivas que componen la cooperativa son: Comercial, Producción, Fábricas y talleres, Distribución, Telecomunicaciones, Administración e inteligencia de negocios, Productos Alternativos, Construcción.

Sus productos y servicios se dividen en tres grandes rubros: 1) Hogar: Colocación, revisión y mantenimiento de instalaciones eléctricas y reparaciones en general para la seguridad y conservación del patrimonio, 2) Comercio: Diseño y fabricación de inmobiliario para todo tipo de negocio y mantenimiento mecánico especializado a parque vehicular, 3) Industria: Construcción de naves industriales, líneas de transmisión, plantas de generación, reparación de maquinaria y energía sustentable.

## **7. Estrategia metodológica de la investigación.**

Se propone realizar una investigación cualitativa ya que se pretende captar el sentido de la acción de los sujetos. En este apartado en primer lugar, se exponen las características de los métodos cualitativos y cuantitativos y, en segundo lugar, se presenta un avance el diseño de investigación.

### *Los métodos cualitativos y cuantitativos*

Los métodos cualitativos y cuantitativos encuentran diferencias en las ciencias sociales porque los primeros buscan aplicar los métodos de las ciencias naturales mientras que los segundos buscan métodos específicos:

De acuerdo con los planteamientos del naturalismo o monismo metodológico, mismo que se asocia con el punto de vista positivista, los modelos de la filosofía de las ciencias naturales deben aplicarse también en la investigación en las disciplinas sociales; mientras que bajo la propuesta del dualismo metodológico, consistente con enfoques constructivistas y pluralistas de las teorías sociales, se sostiene que deben ser modelos de científicidad y racionalidad específicos para las mismas los que orienten la investigación bajo métodos propios, y establezcan los criterios de justificación de sus resultados (Velasco 1995a, 1995b, 2000 en Salas, 2011:3)

Esto se debe a que los objetivos de ambos métodos son distintos. Así, mientras los métodos cuantitativos buscan: “explicar las regularidades que se discernen en los fenómenos, estableciendo con confianza estadística sus determinantes. Los resultados se generalizan como hechos a universos de referencia desde muestras

representativas, para sentar conclusiones e implicaciones para la teoría que se muestren como conocimiento válido intersubjetivamente para todo investigador”.

(Salas, 2011:3)

Por otro lado, los métodos cualitativos se interesan por “realizar estudios de caso descriptivos con conclusiones casuísticas no generalizables basadas en juicios e inferencias personales que parten de la comprensión e interpretación de eventos sociales complejos bajo sofisticados marcos conceptuales y modelos analíticos.”

(Salas, 2011:4)

En cuanto a los componentes y características comunes de las metodologías cuantitativas Bar (2010) aclara:

Centran su atención en la representación del dato, de modo de poder generalizarlos. Asumen la regularidad de hechos o eventos. Relativizan la importancia de los eventos naturales. Se interesan por lo repetitivo, frecuente y “normal”. Ponen el acento en la predicción y en la explicación. Enfatizan sus acciones en pos de identificar las formas de distribución de la población. Hacen uso de la clasificación, el conteo, y la medición como operaciones fundamentales que permiten la comparación de poblaciones o fragmentos de ellas. Se orientan a los resultados más que a los procesos. Definen las cuestiones metodológicas a priori. Parten de la hipótesis e intentan validarlas.

Abogan por un observador externo, objetivo y “no contaminado”. (p.9)

Por el contrario, las características y las componentes de las metodologías cualitativas según Vasilachis de Gialdino (2006) son diferentes:

En primer lugar, a quién, y que se estudia: la investigación cualitativa se interesa por la forma en que los participantes comprenden, experimentan, producen y sienten el mundo. En segundo lugar, las particularidades del método: es inductiva, mutimetódica y reflexiva. Y, en tercer lugar, se refiere a la meta o finalidad de la investigación: descubrir y desarrollar teorías, hacer lo individual significativo. (Vasilachis de Gialdino, 2006: 29).

Para esta autora la investigación cualitativa consta de tres componentes: los datos, los procedimientos de análisis de esos datos y el informe final. (Vasilachis de Gialdino, 2006: 30)

Entre las técnicas cuantitativas se encuentran, la construcción de indicadores y los análisis de asociación, del cual Cortez y Rubalcaba (1987) presentan los principales conceptos y su alcance:

El análisis de asociación es un instrumento estadístico concebido para analizar las relaciones entre variables ligadas a las relaciones entre conceptos planteadas en el campo teórico...Para nosotros el indicador es una pieza fundamental en el proceso de investigación empírica que al conectarse simultáneamente con la realidad y con los conceptos posibilita la articulación teoría-realidad. (Cortés y Rubalcava, 1987, 14)

Kelle (2001) señala las ventajas de cada método y de la conveniencia de combinar ambos métodos para complementar el análisis de los niveles macro y micro:

Los métodos cuantitativos y cualitativos suelen proporcionar información sobre diferentes niveles de descripción sociológica: análisis cuantitativos



muestran los fenómenos en un nivel agregado y por lo tanto pueden permitir la descripción de estructuras macrosociales. Aunque los datos cualitativos también pueden relacionarse con fenómenos en un nivel macrosocietal, su fuerza específica radica en su capacidad para levantar el velo en microprocesos sociales y hacer visibles fenómenos culturales hasta ahora desconocidos. Para formular explicaciones sociológicas adecuadas de ciertos fenómenos sociales, a menudo será necesario combinar ambos tipos de información, y por lo tanto, utilizar una comprensión "trigonométrica" de la metáfora de la triangulación (que no significa que este uso específico de la triangulación sea adecuado en cada contexto metodológico, en otros casos también será razonable hablar de La triangulación como validación mutua).

[17]

Finalmente, en cuanto a las *técnicas*, la literatura señala la etnografía, la observación, la entrevista y la narrativa como las principales técnicas para estudiar la cultura, a continuación, se describen brevemente:

*La etnografía* para Olavarría (2007) es más que un simple método para recolectar información:

... es una forma de conocimiento definida por su actividad perceptiva-interpretativa que consiste en impregnarse de los temas de una cultura, según Laplantine, en hacer una inmersión en las significaciones que los individuos mismos atribuyen a sus comportamientos y de sus sentimientos y motivaciones y hacerlo visible a través de la escritura. (Laplantine 1996:20).

La etnografía como forma de esfuerzo intelectual definida por Geertz como

'descripción densa', consiste básicamente en "desentrañar las estructuras de significación y en determinar su campo social y su alcance; una tarea que asemeja a la del crítico literario (Geertz, 2000: 20-24) (Olavarría, 2007: 11)

*La observación* se entiende como un método para recolectar información y generar conocimiento. En este sentido la observación científica, es sistemática, propositiva y en ella participan todos los sentidos no solo la vista. Es "el acto de notar un fenómeno, a menudo con instrumentos, y registrándolo con fines científicos". (Alvares-Gayou, 2003: 104)

De acuerdo con Creswell (2014) la observación es tomar notas de campo sobre la conducta y actividad de los individuos en el sitio de investigación, estas notas tienen determinadas características:

En estas notas de campo, el investigador registra, de forma no estructurada o semiestructurada (utilizando algunas preguntas anteriores que el investigador desea conocer), las actividades en el sitio de investigación. Los observadores cualitativos también pueden participar en roles que varían desde un participante no participante hasta un participante completo. Por lo general, estas observaciones son abiertas, ya que los investigadores hacen preguntas generales a los participantes, lo que les permite ofrecer sus opiniones libremente. (Creswell, 2014: 190)

*Entrevista.* Es una conversación con una estructura y un propósito, "busca entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado, y desmenuzar los significados de sus experiencias". Fases en una entrevista: Selección del tema, diseño, entrevista,

transcripción, análisis, verificación, preparación del informe. En la investigación cualitativa se realizan entrevistas semiestructuradas, con temas y preguntas sugeridas. Además, se deben contextualizar a las personas antes y después de la entrevista. Las características de un buen entrevistador son: Conocimiento del tema, capacidad de estructurar, claridad, amabilidad, sensibilidad, apertura, capacidad directiva, capacidad de interrogar críticamente, buena memoria y capacidades interpretativa. (Alvares-Gayou, 2003: 109)

*Narrativa.* Esta técnica consiste en platicar historias, el objeto es la historia misma: “El propósito es ver cómo los respondientes en la entrevista le dan orden al flujo de la experiencia para darles sentido a los sucesos y acciones de sus vidas...”. Los narradores hablan sobre experiencias específicas, como una separación o un conflicto. Se recomienda cierto tipo de preguntas abiertas que propicien la narrativa. Se recomienda preparar preguntas para profundizar como ¿me podría decir algo más sobre esa experiencia? Para el análisis es importante audiograbar y transcribir las entrevistas. (Alvares-Gayou, 2003: 127)

Para García y Mendoza (2007) a través de la narrativa, se crea un poderoso instrumento que permite “desmontar/deconstruir analíticamente los mecanismos que permiten el funcionamiento de las organizaciones.” (2007:70). Estos autores aclaran que el interés de los estudios narrativos no es por llegar a conocer la verdad de los discursos sino su capacidad para mover a la acción:

Los narratólogos no se preocupan por conocer la certeza de las versiones del mundo que ofrecen los actores sociales cuando se comparan con un hipotético deber ser de los mismos y sus instituciones; en cambio, tratan de

entender como estas juegan un papel activo en la acción, para la definición de las situaciones. La vida institucional también puede ser leída como una historia cuyos actores son además autores del drama. Participan activamente en su confección, las creen y, finalmente, las dan por establecidas y configuran su percepción. (García y Mendoza, 2007: 65)

*Estudio de caso.* De acuerdo con Yin (1981) “La necesidad de utilizar estudios de caso surge siempre que:

- una investigación empírica debe examinar un fenómeno contemporáneo en su contexto de la vida real, especialmente cuando
- los límites entre fenómeno y contexto no son claramente evidentes” (Yin, 1981:98).

Diseño del estudio de caso. Yin (1981) refiere que “Como mínimo, este diseño debe especificar los temas principales a ser cubiertos por el estudio, el tipo de individuos (o sus roles) de los cuales se podría obtener la información, y la unidad de análisis a nivel de cada caso así como dentro de cada caso, si es pertinente.” (p.103)

### *Diseño de investigación*

Se realizará una investigación cualitativa de carácter descriptivo.

Población objeto de estudio: Miembros activos de la dirigencia del sindicato, y miembros de la cooperativa activos y jubilados.

Fuentes e instrumentos para captar datos: Entrevista, Etnografía, Narrativa, Documentos e informes de la cooperativa, Estadísticas oficiales INEGI.

*La estrategia metodológica* está compuesta de tres partes:

Parte 1: Análisis del fenómeno organizacional

- Analizar la teoría de la cultura organizacional
- Analizar la teoría de la economía social y solidaria

Parte 2 Constructo teórico

Elaboración del Constructo teórico referido al trabajo en las cooperativas desde la perspectiva simbólica.

Parte 3 Estudio de caso:

- Descripción de la organización
- Diseño de instrumentos
- Levantamiento de los datos
- Procesamiento de la información
- Resultados.

## **8. Reflexiones preliminares**

Estudiar a la Cooperativa LF del Centro implica realizar un esfuerzo teórico de separar la dimensión organizativa de otras dimensiones sin perder de vista la complejidad de esta organización. Aunque en la realidad los aspectos políticos, económicos, emotivos etc. juegan un papel central en la organización, interesa conocer los detalles a nivel organizativo, la intención no es negar la importancia de los otros aspectos sino comprender como se relacionan todos ellos en la Cooperativa. Para ello, se requiere generar una teoría que esperamos que sea una contribución de esta investigación.

Consideramos que es impostergable estudiar el proceso por el cual los trabajadores electricistas se reorganizaron, ya que así podremos avanzar en el reconocimiento de las formas de organización locales, y en particular, las pertenecientes al sector social que en un contexto neoliberal han sido invisibilizadas.

Finalmente, pensamos que al comprender los procesos de trabajo de la cooperativa desde una perspectiva organizacional se puede contribuir al desarrollo de propuestas de solución de su problemática que mediante una intervenciones lleven a la práctica.

## 9. Bibliografía

Álvarez-Gayou Jurgenson, José Luis (2003) *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*, Paidós Educador, México.

Alvesson Mats and Thompson Paul (2010) "Post-Burecracy?" Ed. S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, P. Tolbert, *Work & Organization*, OXFORD, University PRESS. p. 485-507

Atilano Uriarte, María (2017) *TRADOC: la esperanza obrera*, Rosa Luxemburg Stiftung, México.

Bar, Aníbal (2010), *Metodología cuantitativa y su uso en América Latina*, Cinta Moebio, Núm. 3, pp 1-14.

Barba Álvarez, Antonio y Pedro Solís Pérez (1997), *La Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas en los estudios organizacionales*, Vertiente, México, pp. 1-44.

Barnard, Chester I. (1971), *The functions of the executive*, The Harvard University Press, Boston, pp. 3-126. (1938)

Belmont Cortés, Edgar Israel (2013) *La transformación de la dinámica social en la comunidad electricista de Necaxa, Puebla: el uso de los recursos hidrológicos como campo de disputa*. *El cotidiano*, No. 182, noviembre- diciembre, UAM-A, México.

Calderón Ortiz, Gilberto, (2011) *La cooperativa, una alternativa*, *Revista Caos*, Brasil, no. 17.

Clegg, Stewart (2010). Organization Studies: Narratives and reality. En: "Ide@s CONCYTEG, vol. 5, Num. 56, pp. 88-98

Clegg, Stewart et al. (1996) Handbook of Organizations Studies, Sage, Londres.

Cortés Fernando y Rosa María Ruvalcaba (1987). Métodos estadísticos aplicados a la investigación en ciencias sociales. Medidas de asociación. (Introducción). El Colegio de México, México

Crozier, Michael y Erhard Friedberg (2000) "Organizations et action collective. Notre contribution a l'analyse des organizations", en Crozier, Michel, Á quoi sert a sociologie des organizations? Tome II, Seli Arslan, Paris, pags. 130-160.

Creswell, John (2014), Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches, Sage, Los Angeles.

Cruz Reyes, Jesús, Camila Piñeiro Harnecker (2011) ¿Qué es una cooperativa?, Editorial Caminos, Cuba, pp, 31 a 54

Fischer, Gustave-Nicolas (1998) "Espace, identité et organisation", en Jean-François Chanlat (coord.), *L'individu dans l'organisation*, Les Presses de l'Université Laval, Éditions Eska, Canadá.

Freyre Rubio, José Francisco (2008). Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México. Universidad autónoma metropolitana, Unidad Azcapotzalco. México

Friedberg, Erhard (1993) "Las cuatro dimensiones de la acción organizada", *Gestion y Política Pública*, Vol.II, Núm. 2, pp. 281-313.



García Herrera, Rosa Isela y Rogelio Mendoza Molina (2007), Discurso y Organización. El caso del Sindicato Nacional de Trabajadores para la educación de los adultos, en Rendón Cobián, Marcela Victoria (coord.) Organización y cultura. Tradición, poder y modernidad en México. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México. págs. 61-93

Geertz, Clifford, (1987) La interpretación de las culturas, Gedisa, México

Gómez Tagle, Silvia (1980) Insurgencia y democracia en los sindicatos electricistas, Colegio de México, México.

Harvey, David (2004) La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural, Amorrortu editores, Argentina.

Harvey, David (2007) Breve Historia del Neoliberalismo, Akal, España.

Hatch, Mary Jo (1997). Organization theory: modern, symbolic, and postmodern perspectives, Oxford, Oxford University Press.

Hernández Navarro, L. (11 de octubre de 2009). Cortocircuito. *La Jornada*, sección opinión.

Ibarra Colado, E y Luis Montaña (1986) “Teoría de la organización: desarrollo histórico, debate actual y perspectivas”, Ibarra colado, E. y Luis Montaña H. (comp.) Teoría de la organización: fundamentos y controversias, Universidad Autónoma Metropolitana.

Ibarra Colado, E (1991) “Notas para el estudio de las organizaciones en America Latina a partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización”, en Ibarra Colado,

Eduardo y Luis Montaña Hirose (coords.), Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México, UAM-I – Miguel Ángel Porrúa, Págs. 27-66.

Ibarra Colado, Eduardo (2000), “Teoría de la organización, mapa conceptual de un territorio en disputa”, en De la Garza Toledo, Enrique, Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, COLMEX, FLACSO, UAM Y e FCE, México, pp. 245-248.

Kelle, Udo (2001). Sociological Explanations between Micro and Macro and de integration of Qualitative and Quantitative Methods (43 paragraphs). Forum Qualitative Social Research, 2(1), Art. 5, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqsD10159>.

Lawrence, Paul R. y Lorsch (1973) Organización y ambiente, Editorial Labor, S.A.

Levi-Strauss, Claude, (1971) “Introducción a la obra de Marcel Mauss” en Sociología y Antropología, Tecnos, Madrid.

Marx, Carlos (1980) Contribución a la Crítica de la Economía Política, Siglo XI editores, México.

McGregor, Douglas (1972) El aspecto humano de las empresas, Editorial Diana, México, p.27-66

Melgoza Valdivia Luis Javier (2011) Cultura política en la acción sindical del SME (1914-2009), Tesis de Doctorado en Ciencias Antropológicas. UAM-Iztapalapa, División de Ciencias Sociales y humanidades. Posgrado en Ciencias Antropológicas, México

Miranda, J. (5 de agosto de 2018) Empresa de ex trabajadores de LFyC empieza actividades. *La Jornada*, p. 18

- Monzón, José Luis (2006) Economía social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, n° 56, noviembre 2006, pp.9-24
- Mora Alberto, (2012) Visión histórica del movimiento Cooperativo en América Latina en Rogelio Mogrovejo, Alberto Mora, y Philippe Vanhuynegem (eds.) El cooperativismo en América Latina. Una diversidad de contribuciones al desarrollo sostenible, OIT, Oficina de la OIT para los países andinos. La Paz.
- Mouzelis, Nicos (1975) Organización y Burocracia, Ediciones Península, p. 179-193
- Naím Moisés (2018) El Fin del Poder, Empresas que se hunden, Militares derrotados, papas que renuncian y gobiernos impotentes: como el poder ya no es lo que era. Penguin Random House, México
- Olavarría, María Eugenia, 2007. Simbolismo y organización. Revista Análisis organizacional, No1. México
- Pacheco, Arturo (2014), La organización en búsqueda de sentido: producción material y producción simbólica en las organizaciones, en: III Congreso Internacional Red Pilares: La Administración y los estudios organizacionales en el contexto latinoamericano, agosto, Porto Alegre, Brasil.
- Padilla Días, Guillermo, et al (2014) Voces de la resistencia del Sindicato Mexicano de Electricistas (2009-2014), editorial Ítaca, México.
- Paoli, Antonio (1993), Los sistemas simbólicos y sus contextos de enunciación, pp.33-46, en Comunicación y Sociedad, No. 18-19 (mayo-diciembre), Universidad de Guadalajara.

- Ruiz Olabuenaga, José Ignacio (2012). Metodología de la investigación cualitativa. Universidad de Deusto, España.
- Ruggeri, Andrés (2014) ¿Qué son las empresas recuperadas?: autogestión de la clase trabajadora. Continente, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Quiterio Cruz, Ana Gabriela (2014) El legado sindical en las cooperativas: la experiencia de los extrabajadores de Euzkadi y la dinámica en TRADOC, Tesis que para obtener el grado en Ciencias Sociales, FLACSO México, Maestría en Ciencias Sociales, México.
- Salas, Héctor (2011), “Investigación Cuantitativa (Monismo Metodológico) y Cualitativa (Dualismo Metodológico): El status epistémico de los resultados de la investigación en las disciplinas sociales”, Cinta de Moebio, Num. 40, pp. 1-21.
- Sánchez Pérez, Irisela (2017) Construcción social de la diversidad de sentidos de la resistencia del SME (2009-2012) Tesis para optar al grado de Doctora en Ciencias Sociales con Especialidad en Relaciones de Poder y cultura Política. UAM-Xochimilco, División de ciencias sociales y humanidades, Doctorado en Ciencias Sociales. México
- Smircich, Linda (1983) “Concepts of culture and organizational analysis”, en Administrative Science Quarterly, Vol. 28, Núm 3, pp. 339-358
- Stiglitz, Joseph E. (2012) El precio de la desigualdad, TAURUS, México
- Vasilachis de Gialdino, Irene (2006), “La investigación cualitativa” en Irene Vasilachis de Gialdino (Coord.) Estrategias de investigación cualitativa, Gedisa, Barcelona, pp. 23-64

Yin Robert K. (1981) The case study as Serious Research Strategy. Knowledge: Creation, Diffusion, Utilization. Vol. 3, No. 1. Sept. 1981 97114.

Weber, Max (1992) Economía y Sociedad, Fondo de Cultura Económica, México p. 695-752 (1922)

### **Recursos electrónicos**

ACI Américas. Hechos y cifras. Recuperado de <https://www.aciamericas.coop/Hechos-y-cifras-del-cooperativismo-en-las-Americas-y-el-mundo-44-44-44-44>

CNNMéxico (2010). Expansión, Luz y Fuerza desapareció por motivos políticos.

Recuperado de

<http://expansion.mx/nacional/2010/10/11/luz-y-fuerza-desaparecio-por-motivos-politicos-lider-de-electricistas>

Diario oficial de la Federación (DOF) Decreto de extinción de la Compañía Luz y Fuerza del Centro. Recuperado de

[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5114004&fecha=11/10/2009](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5114004&fecha=11/10/2009)

Ley General de Sociedades. Cooperativas. Recuperado de

[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4723403&fecha=03/08/1994](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4723403&fecha=03/08/1994)

Ley Federal del trabajo. Recuperado de

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)

LF del Centro. Recuperado de

<https://lfdelcentro.com.mx/>

ONU (2009) Las cooperativas en el desarrollo social. Informe del Secretario

General. Recuperado de

[https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/informe\\_sec\\_general\\_nu.pdf](https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/informe_sec_general_nu.pdf)

Sánchez Guevara, S. (1994) El SME ante la reestructuración productiva de la

empresa Luz y Fuerza del Centro. Gestión y Estrategia núm. 5.

Recuperado de

<http://dcsh.digital/revistas/gestionyestrategia/images/documentos/nc/gye5.pdf>





Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

# ACTA DE EXAMEN DE GRADO

No 00139

Matrícula: 2173801111

Análisis Cultural de Formas de Organización Alternativas. Caso de Estudio: Cooperativa LF del Centro.

En la Ciudad de México, se presentaron a las 9:30 horas del día 27 del mes de noviembre del año 2019 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DRA. SILVIA POMAR FERNANDEZ  
DR. DAVID SALVADOR CRUZ RODRIGUEZ  
DR. ALEJANDRO ESPINOSA YAÑEZ



HUGO ANTONIO CONTRERAS TAGLE  
ALUMNO

Bajo la Presidencia de la primera y con carácter de Secretario el último, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: HUGO ANTONIO CONTRERAS TAGLE

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

Aprobar

REVISÓ

MTRA. ROSALBA SERRANO DE LA PAZ  
DIRECTORA DE SISTEMAS ESCOLARES

Acto continuo, la presidenta del jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CSH

DR. JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO

PRESIDENTA

DRA. SILVIA POMAR FERNANDEZ

VOCAL

DR. DAVID SALVADOR CRUZ RODRIGUEZ

SECRETARIO

DR. ALEJANDRO ESPINOSA YAÑEZ