

Un análisis de la acción colectiva como fundamento para la unión y coalición de las PyME's

Autor: Gabriel Fregoso Jasso

Departamento de Mercadotecnia y Negocios Internacionales

Universidad de Guadalajara

RESUMEN

Este artículo comienza con un estudio del comportamiento y el desarrollo de las coaliciones en diferentes contextos (político, económico y de interés común), evaluando las condiciones y variables de la acción colectiva o de grupos, en un entorno de coordinación; vinculándolas además con las condiciones y los problemas a que se enfrentan éstas.

Posteriormente destaca la vulnerabilidad de las PyMEs en los procesos de internacionalización, recomendando la necesidad de encontrar una estrategia que facilite su desarrollo dentro del mundo global. Así mismo sugiere que esta estrategia debe ser la de establecer una coalición de las PyMEs, proponiendo que la coalición es un medio seguro para lograr competitividad. Resaltando el trabajo en equipo, la ayuda mutua y los objetivos comunes hacia el interior de dicha coalición.

Por último propone que se efectúen más investigaciones sobre el comportamiento colectivo de los grupos heterogéneos, así como identificar diferentes patrones de coordinación, poniendo especial cuidado en el comportamiento de los individuos en las PyMEs.

Palabras Clave: Coalición, acción colectiva, coordinación, competitividad, comportamiento grupal e individual, PyMEs.

ABSTRACT

This article starts studying the behavior and development of coalitions in different contexts (political, economic and of public interest), evaluating the conditions and variables of collective or group action, inside of a context of coordination, linking them also with the problems and the situations that they face.

Then, it points out the vulnerability of PyMEs (small and medium firms) in the internationalization processes, recommending the need to find an strategy leading to development in a globalized world. It also suggests that this strategy has to be establishing a coalition of PyMEs, proposing the coalition as a secure way to reach competitiveness. It stresses the concepts of group effort, mutual help and collective objectives inside of that coalition.

Finally it suggests more research about collective behavior of heterogenic groups, as well as to identify different coordination guides, putting special caution in the behavior of individuals at PyMEs.

Key words: coalition, collective action, coordination, competitiveness, individual and collective behavior, PyMEs.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo se realiza bajo un marco teórico e investigación documental, intentando usarla como base para enfatizar en el impacto que la Globalización muestra como amenaza a las Pequeñas y Medianas Empresas (PyME's), en una situación donde se abrirá la brecha entre las desigualdades de los estados pobres y ricos (Lijphart, Arend 1999) si no se cambian los patrones socio-políticos. De esta manera emerge la inquietud sobre una estrategia que facilite el camino al desarrollo en las PyME's que son las más vulnerables en los procesos de Internacionalización. Una estrategia que promete el desarrollo en este tipo de empresas es una propuesta de coalición o unión de las mismas, por tal motivo, se propone comparar los conceptos del compor-

tamiento y desarrollo de uniones y coaliciones en diferentes grupos, desde políticos, económicos o de interés común, evaluando las variables y condiciones de la acción colectiva o acción de los grupos, relacionando estas a las condiciones y problemáticas que enfrentan una coalición, unión o agrupamiento empresarial.

En las condiciones que plantea el nuevo escenario internacional, las PyME's deben buscar alternativas que las lleven a ser competitivas, por esto una alternativa de acción es la realización de trabajos conjuntos como un medio de soportar los impactos de las nuevas reglas de la competitividad internacional a ser enfrentadas, donde los cambios que se plantean para enfrentar este esquema global se comporta de manera similar en los conceptos de la

“acción colectiva”.

DESARROLLO BREVE HISTORIA DE LAS ASOCIACIONES Y UNIONES.

Observando a la clase trabajadora de cuello blanco, llamado así por Mills (1951), explica que antes del siglo XX, el estilo de vida Americano se caracterizó por una vida económica descentralizada, dirigida principalmente por los intereses personales de los propietarios. Destacando dos fuerzas económicas principales que guiaron los sistemas capitalistas en los países al final del siglo XIX, los empresarios agropecuarios independientes y los pequeños empresarios.

En esta época, dentro de su pequeño y aislado mundo, estos dos

grupos se desarrollaron como dos entidades económicas separadas luchando por sobrevivir y mejorar su propiedad individual.

Con el inicio del siglo XX, la sociedad experimentó un cambio dramático.

Las pequeñas empresas iniciaron su crecimiento hacia grandes empresas, mientras los gobiernos se hicieron más complejos y burocráticos en el número de tareas. Como resultado de estos cambios, se removió a los miembros de la vieja clase media que permanecían aislados en su mundo, por un sistema complejo y burocrático donde la ocupación en lugar de la propiedad se convirtió en la principal fuente de ingresos.

Dando origen a las clases medias compuestas principalmente por trabajadores de cuello blanco, formando un sistema económico centralizado donde la interacción y la interdependencia de las personas fue el catalizador para traer una conciencia en cada uno (Mills, 1951).

De acuerdo a Sherif y Sherif (1969), la presencia de grupos organizados es la consecuencia de la interacción de los individuos, quienes poseen un conjunto de valores o normas, que actúan como reguladores de sus propias conductas y comportamientos al menos de manera trascendente dentro del grupo.

En el caso de los trabajadores de cuello blanco, con frecuencia los grupos organizados toman la forma de asociaciones profesionales o uniones, ambos representando los objetivos e intereses particulares de los integrantes.

Sin embargo, tanto las uniones como las asociaciones profesionales existían desde el siglo XIX, pero no

es hasta en los últimos cien años, que ambas son manejadas con éxito atrayendo a un gran número de individuos y legitimándolos como un medio para conseguir los intereses de sus miembros.

Otro punto de vista es expuesto por Haug y Sussman (1973), donde comentan: "La unión y la asociación son dos procesos mediante el cual los miembros de una misma actividad profesional tratan de lograr una movilidad colectiva ascendente".

De manera análoga los autores explican, cuando un individuo se esfuerza por mejorar su salario, una condición laboral, autonomía y situación económica, la forma de obtenerlo y la manera donde el esfuerzo del individuo puede ser maximizado es mediante los esfuerzos colectivos, que son vistos como una manera más efectiva de negociar los puntos comunes. Sin embargo no obstante que las uniones y las asociaciones profesionales ofrecen alternativas para mejorar las situaciones profesionales, con frecuencia son vistos como poco éticos, especialmente cuando provienen de su cultura, motivos para unir las acciones y la promulgación de valores particulares, convirtiéndose en radicales.

LA CULTURA DE INTEGRACIÓN Y SUS CONFLICTOS.

De acuerdo a Parsons (1969), las asociaciones reúnen diferentes instituciones sociales que de otra manera amenazarían la inte-

gridad de la sociedad moderna si cada individuo persiguiese sus propios intereses.

El Funcionalismo de Parsons sugiere que, manteniendo estas asociaciones se tienen la habilidad de proporcionar orden porque proveen una estructura normativa consensual, por ejemplo: un acuerdo sobre valores, los cuales conducen el comportamiento de los individuos de acuerdo a lo definido como apropiado, legal, o aceptado por el resto de la comunidad. Por otra parte, refiriéndonos a lo que Van Maanen y Barley (1984) describen como comunidad profesional: es un grupo de personas que se consideran así mismos comprometidos en el mismo tipo de trabajo, cuya identidad está dada por el trabajo y por quien comparte un conjunto de valores, normas y perspectivas.

A las asociaciones profesionales se les atribuye una cultura de consenso colectivo cuyo esfuerzo preserva un frente profesional unificado. Como Galaskiewicz (1985) denota, "una de las funciones latentes de las asociaciones profesionales es poner a las personas juntas en un comité, panel, fuerza laboral, y grupo de estudio quienes no son afiliados de ninguna otra manera que no sea basado en sus características de origen personales".

Como consecuencia de tal interacción se establece una cultura unificada por la profesión, la institucionalización de códigos profesionales de contacto, el establecimiento de niveles de educación y desempeño, y la difusión e incorporación de cambios e innovaciones dentro de la profesión. En el campo de la calidad, por ejemplo, la asociación profesional "America Societe for Quality" (<http://www.asq.org>) pro-



Comunidad profesional es un grupo de personas que se consideran así mismos comprometidos en el mismo tipo de

vee y comparte un conjunto de identidades profesionales detectadas que comparten sus miembros.

No obstante la integración a sido acreditada como una de las principales características de la cultura en las asociaciones profesionales, las uniones laborales (sindicatos) con frecuencia se tacha de opositores a lo anterior. La presencia de una unión grupal, con frecuencia es tratada como resultado de un conflicto de intereses entre la administración y los trabajadores. Los cambios se han realizado de forma rápida en aquellas organizaciones que dividen las profesiones separando al personal y la institución.

Galaskiewicz (1985) explica que, particularmente en tiempos de la incertidumbre los profesionales buscan la unión con quienes se pueden comunicar fácilmente, aún si esto significa que ellos se auto segreguen sistemáticamente de un subconjunto de otros actores en el grupo. La unión de trabajadores de cuello blanco aparece de repente como una reacción a la búsqueda de la justicia ocupacional y la mejora

de las condiciones laborales a lo largo de una profesión que se diferencia a si mismo de la administración aún dentro de la misma ocupación.

Aún que los intereses grupales como los sindicatos, no solo representan los intereses y los valores de sus miembros, estos además hacen demandas de la situación de las autoridades y cultivan un sentimiento entre sus miembros de "nuestro" en lugar "de ellos".

La teoría de conflictos de Dahrendorf, explica que las relaciones con la autoridad independientemente de la personalidad de la gente involucrada es la causa potencial de los conflictos de intereses entre los que tienen el poder de decisión y de quienes están sujetos a esta. Bajo ciertas condiciones estos conflictos generan la formación de grupos de interés, tales como sindicatos, quienes intentan modificar las características de esta relación y mejorar la condición de sus miembros. Específicamente, la transformación de una colectividad de individuos hacia un grupo de interés es para

Dahrendorf posible solo bajo ciertas circunstancias:

1. Condiciones técnicas, aquella donde la presencia de un liderazgo para la articulación para los grupos de interés.
2. Condiciones políticas, ó la permisión política para la organizaciones de grupos (en este caso los sindicatos implica que las leyes de un estado permitan la negociación colectiva.
3. Las condiciones sociales, esto es el grado de comunicación entre los miembros de un grupo de interés potencial.

El movimiento laboral provee un enfoque alternativo para integración dentro de una profesión determinada, la cual reconoce diferencias basadas en la relación de poder y que incorpore cambios mediante reconocimiento de intereses especiales y la necesidad de mejorar sus condiciones.

A pesar de que el conflicto con frecuencia se percibe como nocivo en una relación, puede actuar como estabilizador proveyendo una oportunidad para negociar. Como Simmel (1955) comenta: "el conflicto esta diseñado para resolver las dualidades divergentes; es la forma de lograr algún tipo de unidad...(y resolver) la tensión entre contrastes".

Un estudio reciente sobreel sindicato de bibliotecarios en el Instituto de investigación revelo que la presencia del sindicato tiene una correlación negativa significativa relacionada con la lealtad organizacional mientras que el compromiso del sindicato fue positivamente relacionado al compromiso organizacional.

Estos hallazgos sugieren que los profesionales que ven a los sindicatos como una presencia posi-

tiva a su bienestar, pueden además ser usados para resolver su impresión negativa y como resultado fortalecer sus lazos con la administración (Hovekamp, 1994).

Tanto las asociaciones profesionales como las uniones sindicales tienen la capacidad para ayudar a la comunicación de los profesionales y establecer una cohesión a través del reconocimiento tanto de coincidencias como de diferencias. Mientras que las asociaciones proveen a la profesión fuera del área institucional y del ambiente laboral, los sindicatos lo hacen sobre una base común de conocimiento y experiencia, uniformando las discrepancias cognoscitivas sobre poder e interés, determinado por el grupo mediante la posición de cada ocupante profesional en su organización laboral.

Consecuentemente una manera de enfocar a estos dos grupos de interés como una oportunidad de integración dentro de una comunidad profesional la cual puede tomar ventajas de sus coincidencias y diferencias para promover la unidad interna.

MOTIVOS PARA LA ACCION COLECTIVA.

De acuerdo a una opinión popular, las razones por la que los profesionales eligen reunirse en una asociación profesional son diferentes a aquellas para reunirse en una unión sindical. Por otro lado, los objetivos de las asociaciones profesionales suponen énfasis sobre el bien público. En el campo de las bibliotecas, esto es representado mediante el acceso a la información, libertad intelectual, derechos de

autor así como avances e innovaciones tecnológicas. Los temas tales como mejora en los estándares y experiencia profesional son también la preocupación principal.

Por otra parte las uniones sindicales suponen que el interés principal de sus agremiados está sobre los beneficios laborales, mejoras económicas, perpetuar una impresión de que los empleados profesionales son trabajadores dependientes con control limitado sobre sus actividades.

El un libro clásico "La lógica de la acción colectiva" de Mancur Olson (1965), fue el primer sociólogo en argumentar que la búsqueda del bienestar público no es un motivador lo suficientemente fuerte para provocar que un individuo se una a un grupo de interés.

Olson define por bienestar público, un beneficio que está disponible para todos, no obstante de la membresía del grupo de interés.

Por otra parte la exclusividad y los beneficios materiales, comenta Olson, son esenciales para atraer y mantener su compromiso a la organización.

No obstante el bienestar público y servicio ideal, son los puntos focales que motivan a los profesionales a ser un fondo común de sus recursos, las asociaciones profesionales con frecuencia deben atraer individuos con beneficios personales para proveer un servicio exclusivo y de calidad en los servicios en la difusión de información a través de journals, periódicos o conferencias. Basado en los resultados de una encuesta en las bibliotecas universitarias de

California, es por este hecho que las personas se interesan y motivan a unirse a una asociación profesional.

La unión sindical está en efecto abierta en perseguir la solución a las preocupaciones financieras de sus agremiados, una de sus principales fuerzas en la actividad de la unión sindical es proveer salarios, beneficios, horas, y condiciones laborales, y para esta unión sindical están continuamente comprometidos en un diálogo abierto de los derechos, demandas, necesidades, quejas y privilegios (Haug y Sussman, 1973).

No obstante las asociaciones profesionales también se esfuerzan por alcanzar la movilidad y el reconocimiento económico de sus miembros en lugar de presentar esto como una simple agenda, ellos tratan de cumplir sus metas indirectamente mediante la mejora de la imagen de la profesión y persuadir al público de que tan valuable e indispensable son los conocimientos y habilidades distintivas de sus especialistas.

En otras palabras, mientras que la unión tiende a ser más específica e inmediata en el logro de las metas de sus miembros, una asociación profesional negocia más el nivel amplio de las relaciones públicas. (Alexander, 1980, p. 478).

LA ACCION COLECTIVA Y EL DILEMA DEL PRISIONERO

Partiendo de lo establecido por P. E. Oliver (1993) la problemática de la acción colectiva puede analizarse mediante el Dilema del Prisionero.

Así también lo establece Hardin (1971), mostrando que cualquier análisis prescrito para

solucionar el Dilema del Prisionero multipersonal, debe prescribir una solución similar en los problemas de la acción colectiva. Analizaremos primero la relación establecida entre los dos problemas.



Para el caso de la acción colectiva, se emplea una función de producción para describir la relación entre los recursos contribuidos por la colectividad y la cantidad de bienes colectivos realizado a un nivel dado de contribución (Marwell y Oliver, 1993). Por otra parte, el juego del Dilema del Prisionero multipersonal puede ser caracterizado mediante dos funciones resultantes que especifican el castigo/recompensa para la falta de contribución y la cooperación, respectivamente, como una función de la relación entre la cooperación y el número total de participantes.

La libertad de elegir cualquier función para determinar el sistema de castigo/recompensa hace posible simular un amplio rango de dilemas y situaciones sociales, incluyendo aquellas donde dos curvas se cruzan (Schelling, 1973).

MODELOS FORMALES DE LA ACCIÓN COLECTIVA

Existen muchos tipos de acción colectiva y todos ellos pueden ser resumidos en un mismo modelo formal. Cuatro modelos distintos son propuestos por Pamela E. Oliver (1993): El modelo del simple actor, el cual trata del comportamiento grupal dado; Modelo de interdependencia, es una opción de agremiar individuos dentro de una acción colectiva; Modelo de la decisión colectiva de los individuos con diferentes intereses; y el Modelo de la dinámica de interacción entre los actores y oponentes colectivos, todos los modelos requieren simplificar los supuestos sobre algunos aspectos de una situación, de tal manera otros deben ser conducidos. Los modelos de agresión de la selección individual muestran un

gran crecimiento, han empleado una gran variedad de supuestos sobre la conducta individual y los mecanismos coordinadores, han identificado los efectos de la interacción compleja de grupos heterogéneos y generalmente exhiben un umbral, discontinuidad, y diferencias internas del grupo. Los modelos de la interacción dinámica requieren de un fuerte desarrollo pero prometen ser enriquecidos mediante los datos empíricos acumulados en una serie de tiempo sobre un evento colectivo. Un gran número de análisis matemáticos formales, diseño de experimentos y problemas técnicos tratan de dar solución a esta interacción compleja.

Las teorías formales de la acción colectiva han ido en aumento en los últimos años con una mayor diferencia sobre el enfoque

individual yendo a un enfoque de interacción y estructura grupal. Estas teorías surgen de la gran cantidad de literatura empírica sobre la acción colectiva y los movimientos sociales pero la mayoría en formas indirectas. Solamente los modelos de decisión individual muy simples han tenido estudios empíricos, que podrían ser pruebas predictivas.

Iniciaremos con una breve revisión de los modelos históricos que han servido como antecedente de las teorías de acción colectiva realizado en el trabajo de Mancur Olson, (1965) y como el problema ha sido reformulado en las teorías posteriores.

Los investigadores de las ciencias sociales anteriores a Olson asumen que existe una tendencia natural de las personas con interés compartidos para actuar juntos en la búsqueda de estos, esto es, existe una congruencia sin antagonismo entre los interés individuales y los interés de grupo. Olson argumenta lo contrario. Los economistas han argumentado por largo tiempo que los individuos racionales no contribuyen monetariamente y de manera voluntaria para pagar por bienestar público tales como: armadas, legislaturas, parques, escuelas públicas, o sistema de agua potable, esto explica porque las acciones coercitivas mediante impuestos son necesarios. Olson dice que el objetivo de todos los grupos o interés grupal son sujetos del mismo dilema, pero los incentivos selectivos no pueden ser resueltos de manera lógica. El define al bienestar colectivo de la siguiente manera, si lo provee por un miembro del grupo, no puede ser retenido por ningún otro miembro (esto es llamado no exclusividad o imposibilidad de

exclusión; Hardin 1982). La acción colectiva entonces fue definida como cualquier acción que provee un bienestar colectivo. A pesar de esta definición formal no se excluye la acción individual, y cuando se provee un bienestar colectivo resulta ser un fenómeno importante, la mayoría de los enfoques escolares sobre la acción lo definen también como comportamientos colectivos. Olson comenta que si el beneficio de un bienestar colectivo no puede ser llevado por medio de los participantes del grupo, los individuos racionales se motivan a ser conducidos de manera libre en la contribución de otros grupos. Además esta tentación será mayor entre mayor sea el número de integrantes del grupo, donde los beneficios de la contribución deben ser divididos entre mas gente, entonces cualquier contribución individual será una minimizada para ser una diferencia notable en los resultados. Por lo tanto la acción colectiva es irracional. Pero si acción colectiva fuera verdaderamente irracional, entonces los incentivos selectivos no podrían resolver el problema. De aquí Olson, si hubiese sido sociólogo expondría una teoría de la no racionalidad o no individualista basada en la acción colectiva, pero como fue economista él estableció que la acción colectiva debe estar acompañada por incentivos selectivos excluibles y privados que recompense la participación o castiguen la no participación, pero es congruente con el resto de su libro definiendo la afirmación empírica que tales incentivos selectivos pueden ser encontrados en una gran variedad de instancias históricas de la acción colectiva. El problema es que si alguien tiene que pagar por incentivo selectivo, y paga por incentivo



selectivo es por si misma una acción colectiva donde provee un beneficio para cada uno de los interesadas en el bienestar común, no solo por la gente que paga por incentivo. La importancia de los aportaciones históricas de Olson a la ciencias sociales no pueden ser sobrestimadas. Los investigadores de las Ciencias Sociales anteriores a Olson típicamente asumen que la gente actúan de manera instintiva o natural sobre un interés común, por lo que la falta de acción necesita ser explicada. Las explicaciones típicas tienen dos formas. En la primera, la conexión entre el interés y la acción es tomada de manera automática, así la falta de acción es una prueba por si misma de que no existe un interés colectivo. Mientras que en la segunda, la falta de acción se explica en términos de apatía individual (la cual es, por supuesto, indicado por la falla de acciones) o mediante algún tipo de déficit comunal (de organización, solidaridad, educación, o recursos) la cual previene a las personas de actuar sobre su interés. Después de Olson la mayoría de los investigadores en la ciencias sociales trataron la acción colectiva como un problema. Esto

es, asumieron que la falta de acción colectiva es natural no obstante la necesidad de satisfacer los interés comunes, y así es como la acción colectiva necesita ser explicada. Este es el problema central en las teorías para la movilización de los recursos (McCarthy y Zald, 1973, 1977) y la oportunidad política (McAdam, 1982) de los movimientos sociales.

CONCLUSIONES

Los modelos recientes de la acción colectiva son diversos intentan representar los diferentes tipos de problemas.

El modelo del simple actor, continua en uso para una predicción empírica simple del comportamiento individual, pero se ha obtenido pocas teorías nuevas que profundicen más.

El modelo de la Decisión colectiva tiene un gran potencial pero no parece ser el sujeto de muchos trabajos presentes.

Por su parte el Modelo de la dinámica de interacción entre los

actores y oponentes colectivos, se encuentra en etapas de investigación inicial.

Este requiere mucho más desarrollo pero será enriquecido con datos empíricos a través del tiempo, los trabajos empíricos recientes sugieren que es especialmente importante modelar las formas diferentes como responden los diferentes segmentos de un mismo movimiento y como estos responden cambiando a través del tiempo.

Las investigaciones más recientes en los modelos de acción colectiva se han centrado sobre el problema de la interdependencia de los individuos dentro de la colectividad.

Sin embargo, no existe suficiente información que permita una conclusión segura. Los resultados revelan una interacción compleja que solo previene una simple generalización, sin embargo existen ciertos patrones. Primero, los modelos que suponen algunas diferencias respecto al proceso de la decisión individual y asumen pocas diferencias acerca de la interdependencia y el mecanismo de coordinación, todos tienden a predecir un beneficio en el umbral y la discontinuidad, así como la predicción de la división interna de labor dentro de la colectividad. Algo como el fenómeno de la masa crítica parece ser endémico en la acción colectiva.

En segundo lugar, el grado en que la heterogeneidad de los grupos siempre cambia los resultados, pero este efecto varía: algunas veces promueve la acción y otras la inhibe. De manera clara, se requiere de más investigación para

entender el comportamiento colectivo de los grupos heterogéneos. Finalmente, la versión formal de interdependencia en mecanismos de coordinación, han permitido a los estudiosos ampliar algunos problemas clásicos de la coordinación en la acción grupal.

Se han transcendido las limitantes en el cuestionamiento de la libre conducción, los estudiosos tienen disponible el conocimiento de Olson sobre la contribución en los problemas de movilización de acción colectiva y entonces migrar a la solución de otros problemas. El actor racional tiene un lugar en estos modelos pero ahora comparte el escenario con el aprendizaje adaptativo, la meta de influencia, a la toma de decisiones probabilística, y la inescrutable persona que puede realizar una contribución particular por las razones conocidas por él mismo.

Todos estos actores individuales traen consigo una variedad de formas para coordinar sus acciones. Diferentes teóricos han trabajado con diferentes mecanismos coordinadores, pero aún no tenemos la capacidad de mantenernos un paso delante de estos diferentes análisis e identificar tipos o patrones entre los mecanismos de coordinación, ni se ha identificado la interacción entre los mecanismos coordinadores y otros rasgos importantes de la acción colectiva.

Por otra parte, es posible observar que un alto porcentaje de los negocios familiares en México muestran una problemática similar en su organización, en la falta de comunicación, misión y visión entre los diferentes familiares que componen la empresa.

Por lo que para aprender ¿Qué sucede en la productividad, calidad en ocasiones mediocre de las empresas nacionales, y tan frecuente desorden en la familia y negocio?.

Se propone estudiar el comportamiento de los individuos que componen una organización. Sus actitudes, su deseo de superación y cariño por la empresa, así como su espíritu de servicio, obediencia y lealtad. Esta sería una aplicación de la acción colectiva en las diferentes empresas familiares que forman un sector o una industria completa, para que obtengan la sinergia requerida ante al investida de la competencia internacional mediante los agrupamientos empresariales..

En un seminario realizado en la ciudad de Guadalajara el 19 de Mayo del 2001, se propuso establecer criterios a seguir para que la relación familia-empresa no sufra en detrimento de la organización.

Pero en seminarios de negociación con Japoneses, aprendemos que no existe una fórmula mágica para que las empresas de calidad mundial sean competitivas.

Lo que realmente tiene gran valía es un trabajo en equipo, de ayuda mutua y compartir los objetivos comunes de nuestra nación, donde la competencia no radica en el territorio nacional sino en el exterior, por lo que es imponderable lograr una empresa mexicana más competitiva a nivel internacional (Salcedo Flores Mario, 2001).

BIBLIOGRAFIA

- ANDERSON, R. N.; D'Amicantonio, J.; y Dubois, H. (1992), "Labor union or Professional organization? Which have our first loyalty?". College & Research Libraries, 53(4), 331-340.
- DAHRENDORF, R. (1959), "Class and class conflict in industrial society". Stanford, CA: Stanford University Press.
- GALASKIEWICZ, J. (1985), "Professional networks and the institutionalization of a single mind set". American Sociological Review, 50(5), 639-658.
- HARDIN, R. (1971), "Collective action as an agreeable n-Prisoners' Dilema", Behavioral Science 16, 472-481.
- HAUG, M. R. y Sussman, M. (1973), "Professionalization and unionism: A jurisdictional dispute?" In E. Freidson (Ed.), Their professions and their prospects (pp. 89-104), Beverly Hills, CA: Sage Publications
- HOVEKAMP, T. M. (1994), "Organizational commitment of professional employee in union and nonunion research library institutions". College & Research Libraries, 55 (4), 9-97-307.
- LIJPHART, Arend (1999), "Patterns of democracy. Government forms and performance in thirty-six democracies. New Haven", Yale University Press.
- MARWELL, G., y OLIVER, P. (1993), "The Critical Mass in Collective Action", Cambridge University Press, New York.
- McADAM, (1982),
- McCARTHY y Zald, (1973), P-16.
- MILLS, W. C. (1951), "White collar. The American middle class". London, England: Oxford University Press.
- OLIVER, P. E. (1993), "Formal models of collective action", Annual Review of Sociology 19,271-300.
- OLSON, M., Jr (1965), "The logic of collective action". Cambridge, MA: Harvard University Press.
- PARSONS, T. (1969), "Politics and social structure". New York: Free Press.
- SALCEDO, Flores Mario, (2001), "Las empresas familiares en su proceso orgganizacional", Negocios y Empresarios, Let's Enjoy; 2(20), 28-29, Mayo del 2001.
- SHELLING, T. C., (1973), "Hockey helmets, concealed weapons, and daylight saving", Journal of Conflict Resolution 17(3), 381-428.
- SHERIF, M. y Sherif, C. W. (1969), "Social Psychology". New York: Harper & Row.
- SIMMEL, G. (1955), "Conflict and the web of group affiliations". Glencoe, IL: Free Press.
- VAN MAANEN, J. y Barley, S. (1984), "Occupational communities: Culture and Control in organizations. Research in Organizations Behavior", 6, 287-365. Tina M. Hovekamp, Library & Instructional Media Services, Central Oregon Community College, 2600 NW College, Bend, OR 97701.
-