

La concepción de la racionalidad humana en las teorías de la organización

The conception of human rationality in organizational theory

Rodrigo Mendieta Muñoz *
lrmediet@uc.cl

Resumen

El presente trabajo es una discusión de los supuestos de la conducta humana sobre los cuales se han ido construyendo las teorías de la organización. El análisis permite concluir que estos supuestos no solamente han evolucionado muy poco a partir de las posturas tradicionales de la organización, sino que incluso se han tornado más rígidos, ya que además de considerar una actitud utilitarista e individualista de la conducta humana, se supone dolosa, dejando de lado aspectos como los factores motivacionales, la construcción de valores, la creatividad, el sentido de cooperación y solidaridad y la generación de confianza entre individuos, aspectos que deberían plantear nuevos estudios, o el retorno a estudios anteriores, de modo que se propongan modelos con soluciones más realistas al conflicto organizacional.

Palabras clave

Teorías de la Organización, racionalidad, supuestos conductistas, comportamiento humano.

Abstract

The following is a discussion about assumed human behavior upon which organizational theory has been built. The analysis allows to conclude that these assumptions not only have hardly evolved from a traditional stance about organizations, but they have rather become more rigid since, in addition to seeing it as a utilitarian and individual attitude of human behavior, which is considered a criminal act, leaves aside qualities such as motivational factors, the creation of values, creativity, a sense of cooperation and solidarity, and the generation of trust among individual persons. These aspects should promote new research, or past research should be reviewed, so that new model proposals can arise with more realistic solutions to organizational conflict.

Keywords

Organizational theory, rationality, alleged behaviorists, human behavior.

Forma sugerida de citar: Mendieta Muñoz, Rodrigo. "La concepción de la Racionalidad Humana en las Teorías de la Organización", en: *Revista Retos*, Año 3, Núm. 5, pp. 43-53. Quito: Editorial Abya Yala.

* Magíster en Economía por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Cursando el Doctorado en Ciencias Económico Administrativas por la Universidad de Guadalajara - México. Profesor titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca. Profesor invitado en la Maestría en Desarrollo Local de la Universidad Politécnica Salesiana - Guayaquil.

Introducción

Una organización es entendida como un grupo de individuos que, en base al uso de determinados recursos, persiguen objetivos comunes en medio de la divergencia de pareceres. Las teorías de la organización tratan de cómo se puede lograr que las divergencias entre los actores converjan y se generen acciones concretas. El eje principal de estudio es, entonces, el ser humano, que interactúa con otros en la búsqueda de consensos, donde la clave es entender los factores determinantes de su comportamiento.

Las diferentes teorías que tratan las organizaciones inician la sustentación de sus postulados definiendo una concepción del ser humano, o bien, defendiendo supuestos que rigen su conducta. Los enfoques tradicionales, por ejemplo, sustentan una racionalidad y libertad absolutas detrás de la conducta humana, que hace que el individuo siempre opere como un agente maximizador en medio de normas establecidas. Por su parte, actuales posturas, como es el caso de las contempladas en el enfoque de la nueva economía institucional, adoptan una visión de racionalidad limitada como supuesto conductual.

El presente trabajo expone la manera en que se ha ido concibiendo la racionalidad humana en las principales escuelas de la organización y discute la interrogante de cómo esta concepción ha evolucionado desde los preceptos tradicionales hasta los más actuales. La hipótesis de partida

sostiene que si bien algunos enfoques consideran poco aplicable la racionalidad y libertad absoluta de los enfoques tradicionales, los nuevos aportes no muestran una variación significativa. Se trata, por tanto, de una discusión sobre los supuestos de la conducta humana en base a los cuales se han ido construyendo las teorías de la organización y sustenta que estos no han evolucionado en forma contundente.

Para los fines anotados se analizarán los diferentes enfoques de la organización, desde los aportes clásicos hasta los de mayor actualidad, con particular atención en aquellas escuelas y autores que significaron importantes avances en cuanto a la concepción de la racionalidad humana, haciendo un intento por categorizarlos y confrontarlos, ejercicio que permitirá una aproximación a la solución del problema planteado.

La racionalidad perfecta

El conjunto de supuestos según los cuales se determina el comportamiento humano ha sido tema fundamental de las diferentes teorías organizacionales. Así, la teoría clásica de la administración desarrollada por Taylor (1961) y Fayol (1961) aborda el problema del conflicto organizacional (divergencia de pareceres entre actores), mediante una organización del trabajo con base a estructuras administrativas coherentes con una concepción de racionalidad absoluta del ser humano. Taylor menciona que

el objeto de la administración es buscar la “máxima prosperidad” tanto de los empleados como de los patrones. Para lograr esto es necesario que cada individuo llegue a su máximo esfuerzo, lo que implica que cada uno de los actos del trabajador debe ir precedido de uno o más actos preparatorios por parte de la administración que posibiliten que aquél haga su trabajo más eficiente (Taylor, 1961). En referencia a este paradigma de organización con base a la racionalidad perfecta, Ramírez anota:

(...) la gerencia le correspondía el planteamiento minucioso de las tareas y métodos que serían utilizados por el obrero, así como la supervisión de los mismos, en tanto que al trabajador le correspondía la ejecución del trabajo. Bajo este enfoque subyace el concepto del hombre económico, es decir, de aquel tomador de decisiones que se distingue por su preocupación en problemas de orden técnico y cuyo objetivo principal es la ganancia máxima (Ramírez, 2000: 28).

De este modo, si cada uno de los actores de una organización buscan la máxima ganancia, sus esfuerzos intentarán ser los más eficientes posibles, apuntando a un fin común, extinguiéndose la problemática causada por la divergencia de pareceres.

Bajo similar perspectiva, el enfoque de la burocracia considera la adecuación racional de conductas individuales a objetivos de la organización como solución de las divergen-

cias entre sus actores. Pero, así como el hombre es capaz de actuar racionalmente, cuenta con total libertad para hacerlo, por lo que es necesario añadir dos componentes fundamentales: reglamentación y mecanismos de control (Weber, 1964). Se visualiza la organización como un sistema funcional donde, una vez definidos objetivos y normas, sus miembros actuarían racionalmente en pro a estos objetivos y el cumplimiento de las reglas establecidas. Con esto, se sustenta un modelo burocrático regido por leyes impersonales controladas mediante la autoridad, y la organización se basa en la racionalidad de todos sus miembros, que actúan en base a su compromiso y obediencia (Ramírez, 2000). El proceso administrativo es una máquina infalible, donde Weber vuelve a poner total preocupación sobre la aptitud técnica del funcionario, requerida para que la burocracia se desarrolle.

Es posible distinguir una estrecha similitud entre las posturas de Taylor y Weber en lo concerniente a la racionalidad perfecta. Si bien para Taylor se trata de maximizar ganancias, para Weber se trata de maximizar eficiencia, a lo cual se añade un mecanismo reglamentario para restringir la libertad del individuo. Es decir, para Weber, la conducta maximizadora de la persona tiene que ver tanto con dar lo mejor de sí en busca del logro de objetivos de la organización, como con el cumplimiento de leyes. Asimismo, estos dos enfoques

al concebir al “hombre económico” maximizador de sus objetivos, lo colocan en una dimensión individual, donde va resolviendo sus decisiones con base a su propia función de utilidad.

Las relaciones humanas y la motivación

La concepción tradicional de la organización que apuntó a una conducta humana de total racionalidad, en concordancia con la precisión del sistema organizativo, fue criticada por dejar de lado aspectos inherentes a las interrelaciones de la persona, que determinarían su conducta más allá de la racionalidad e individualidad de su comportamiento. Así, la escuela de las relaciones humanas, complementada más adelante por el denominado enfoque moderno de las relaciones humanas, teniendo como preocupación primordial la imperiosa necesidad de mejorar el desempeño de las organizaciones en términos de productividad, considera diversos factores internos y externos que determinan la conducta humana, y que deben ser internalizados en los procesos organizacionales para superar las divergencias entre actores (Mayo, 1972; Bounds, 1999).

En particular, la escuela de las relaciones humanas considera al “hombre social”, cuya conducta se determina en los procesos sociales de interrelación, por encima de la estructura formal o los objetivos impuestos (Ramírez, 2000). Mayo (1972) colo-

ca al ser humano en el centro de la discusión, rebasando la concepción clásica y weberiana del actor como instrumento de optimización de la eficiencia en la producción mediante la persuasión, y otorga importancia a la mejora de las condiciones ambientales del trabajo y de las relaciones laborales, como instrumentos que generen una actitud mental optimista hacia el trabajo.

Por su parte, las teorías modernas de las relaciones humanas, en la línea de los planteamientos de Mayo, enfocan su preocupación en la motivación y sus causas, lo que, a su vez, determina la conducta humana. La clave para minimizar la divergencia entre actores de una organización está en el mecanismo de transmisión entre motivación y desempeño, mismo que puede ser interpretado en los siguientes términos: la motivación está en función del interés de cada individuo, pero el interés de cada individuo dentro de una organización no necesariamente está en relación con el interés de ésta, por tanto, lo importante es lograr que el interés de cada individuo esté en función del interés de la organización. Este sería el reto para lograr un mejor desempeño (Bounds, 1999). Ahora bien, la motivación se explica como el efecto de una serie indeterminada de causas. Lo importante es liderar la motivación, entender las diferentes causas que la provocan y construir un ambiente que la propicie, basado en mejores condiciones de trabajo,

mayor y mejor comunicación y flujo de información, así como, en la dotación de responsabilidades y autoridad a los actores para que emprendan una tarea. En esta línea, las diferentes teorías¹ plantean una congruencia entre estructuras organizativas y los factores psicológicos, culturales, económicos y sociales que inciden en la motivación del individuo y en su consecuente comportamiento. En la medida en que se de esta congruencia, los intereses individuales y colectivos se alinearán, y la organización conseguirá un mejor desempeño.

La racionalidad limitada

Con una visión distinta sobre la concepción de racionalidad humana, lo que significó un avance importante en cuanto a los supuestos conductuales de la teoría de la organización, los pensadores de las disfunciones burocráticas, con base a los postulados del enfoque del comportamiento organizacional, se contraponen a la idea de completa racionalidad clásica al sustentar la noción de “racionalidad limitada” (Simon, 1964; Cyert *et al.*, 1965; Crozier *et al.*, 1977). Se sostiene que los postulados sobre el comportamiento humano, tanto de las perspectivas tradicionales como de las teorías de las relaciones humanas, se han construido de manera a priori, sin un sustento empírico y que al considerar una coordinación me-

cánica o un determinismo simple dejan de lado el carácter complejo del comportamiento humano (Crozier *et al.*, 1977).

De este modo, el enfoque de la toma de decisiones o del comportamiento organizacional parte de criticar la simple alineación de intereses entre los actores de una organización como fuente de maximización de objetivos. El problema de la conflictividad entre actores, que determina el desempeño adecuado o no de la organización, más bien radica en la eficiencia y eficacia de la consecución de objetivos, que se restringe debido a que, por un lado, la conducta humana tiene una serie de limitaciones de orden individual referentes a conocimientos, capacidades, hábitos, reflejos, valores y principios; y, por otro lado, su comportamiento es relativamente racional, en el sentido de que puede responder a intereses colectivos o personales² (Simon, 1964).

Por lo tanto, Simon plantea dos ideas básicas sobre la conducta humana: está restringida por limitaciones tanto de aptitud como de actitud, y la racionalidad es relativa: se puede actuar conforme a los intereses del grupo o a los intereses personales. A lo que Cyert y March adicionan la noción de que la conducta individual

1 Ver Bounds (1999) para una descripción detallada de algunas teorías que tienen que ver con la motivación.

2 Simon (1964) clasifica el comportamiento racional como *objetivamente racional*, cuando la decisión tomada es acorde a un comportamiento maximizador; *subjetivamente racional*, si el comportamiento se orienta a fines organizativos en conjunto; y *personalmente racional*, cuando el comportamiento se orienta hacia intereses del individuo.

se va determinando en forma secuencial, dependiendo de las circunstancias, y traduciéndose en coaliciones y pagos entre sus actores. Esta dinámica define los objetivos organizacionales, que se van adaptando según la experiencia y la influencia del medio ambiente, lo que va determinando el comportamiento organizacional (Cyert *et al.*, 1965).

Estas ideas son tomadas por la escuela estructuralista, o de las disfunciones burocráticas, para plantear, por su parte, que el individuo es incapaz de optimizar en forma racional pura ya que su libertad e información son limitadas (Crozier *et al.*, 1977). En concreto se concluye:

(...) el hombre no puede considerarse solamente como una mano, lo cual suponía implícitamente el esquema tayloriano de organización, ni tampoco con una mano y un corazón únicamente, como proclaman los que abogan por el movimiento de las relaciones humanas. (...) el hombre antes que nada es una cabeza, es decir, una libertad, o, dicho en términos más concretos, un agente autónomo capaz de calcular y de manipular que se adapta e inventa en función de las circunstancias y de los movimientos de sus agremiados (Crozier *et al.*, 1977: 38).

A diferencia de los enfoques tradicionales, sobre todo weberiano, que aducen absoluta racionalidad y exagerada libertad del actor, para luego restringirla en forma arbitraria,

ahora se invierte el planteamiento. Al ser limitada la información disponible por los miembros de una organización, a lo que se suma un mínimo margen de libertad o autonomía con el que cuentan, su conducta se va adaptando en forma secuencial a las circunstancias y, aprovechando el margen de libertad que poseen, se va acomodando su comportamiento, incluso con respecto a las normas y reglamentos. Así, la racionalidad y libertad limitadas y contingentes del ser humano no le permiten ser reflexivo con objetivos y reglas, sino con estrategias, que se determinan acorde a las oportunidades y al contexto. La conducta del actor es ofensiva para aprovechar oportunidades, y defensiva para mantener y ampliar el margen de libertad (autonomía) que le da la capacidad de actuar (Crozier *et al.*, 1977). El hombre utilizará toda su inteligencia para acomodar su conducta a lo que más le convenga, insertándose el concepto de estrategia. Pero ¿Cómo esta lógica puede reducir el nivel de conflictividad entre individuos dentro de una organización? ¿De qué manera puede lograrse que una organización cumpla con sus objetivos, que si bien ya no son comunes, sí son compartidos? La respuesta se explica mediante las relaciones de poder que someten a los miembros de la organización a un juego de estrategias. La solución consiste, entonces, no solo en integrar los objetivos con actividades mediante leyes, sino, además, in-

tegrar las relaciones de poder y las estrategias, de modo que se aseguren esos resultados.

La conducta sistémica

Otros enfoques que abordan el problema organizacional, como por ejemplo el de las contingencias, del análisis estratégico o la teoría evolucionista, fundamentan sus postulados en supuestos sobre la conducta humana que han sido influenciados ya sea por las posturas conductuales de racionalidad perfecta, limitada, determinada por factores motivacionales o una combinación de estas; y se preocupan más de la estructura de la organización y de las estrategias del conglomerado organizacional (por ejemplo empresa o industria) que del comportamiento de sus miembros. En este sentido Katz *et al.* (1989: 9), advierte que “se ha ignorado esa gran área central que es la conducta del hombre en las organizaciones y las instituciones, así como el carácter psicológico de tales agrupamientos”; y con su visión teórica de sistemas, aplicada al estudio de las organizaciones, retoma la discusión circunscrita en el presente trabajo.

De este modo, la perspectiva sistémica fundamenta a la organización como un sistema abierto, donde el conflicto de pareceres, que limita el cumplimiento de objetivos, surge debido a que la organización es menos integrada que los sistemas físicos o biológicos, ya que sus miembros, si

bien se comportan conforme a reglas, lo hacen en forma deliberada (Castillo, 2008). Esto hace que sus miembros convivan con variabilidad de comportamientos, lo cual es fuente de tensión (Katz *et al.*, 1989). Esta variabilidad es reducida mediante tres fuerzas, que a la vez influyen en el logro de objetivos: (1) coordinación de esfuerzos, (2) cooperación en base a valores y expectativas y (3) observancia de reglas.

Se plantea entonces “pautas formales de conducta” que se van construyendo sistémicamente, mediante la determinación de: (1) papeles o formas estandarizadas de conducta, asociadas a tareas específicas, (2) normas que sancionan la conducta y prescribe el comportamiento esperado y corroborado por la organización, y (3) los valores, entendidos como justificaciones y aspiraciones ideológicas sobre la conducta, actividades y funciones del sistema organizacional (Castillo, 2008).

Con lo que, la postura sistémica de la organización, en lugar de enfocarse en el grado de racionalidad con el que se comportan los individuos, plantea la posibilidad de moldear la conducta mediante la definición de roles, la aplicación de normas de sanción y la construcción de valores. Es decir, el comportamiento del individuo se determina del sistema en el cual está inmerso, en forma endógena. Este sistema organizacional debe tender hacia la cohesión, para lo cual es necesario que los actores se iden-

tifiquen con la organización y orienten sus esfuerzos al cumplimiento de objetivos, lo que se conseguirá en la medida que se conjuguen papeles, normas y valores.

El individualismo oportunista

En el transcurso de las dos últimas décadas del siglo pasado se desarrolla la denominada nueva economía institucional o economía de las organizaciones, como un aporte contundente de la ciencia económica a la solución del problema de divergencia de pareceres entre los miembros de una organización. En este sentido, es posible concebir a este enfoque como una prolongación o complemento de la escuela neoclásica de la economía, que al igual que los enfoques organizacionales tradicionales, considera absoluta racionalidad y completa libertad (autonomía) para actuar, adicionándose la idea de completa información con la cual los agentes toman decisiones. La nueva economía institucional critica esta visión y la complementa, fundamentando, por un lado, que la racionalidad es limitada, y por otro, que la información es imperfecta (Castillo, 2008). Sin embargo mantiene la noción de que la persona se comporta con libertad para actuar, en forma autónoma, según sus intereses individuales. Considerando lo anterior, se sustenta la instrumentación de acuerdos institucionales o contratos, con el objeto de coordinar las acciones de los agentes de

una organización. Siguiendo a Castillo (2008: 181), la nueva economía institucional según “la rama de los acuerdos institucionales reagrupa a la teoría de la agencia y a la economía de los costos de transacción”.

En lo referente a la teoría de la agencia, se sustenta el fenómeno de información asimétrica de los miembros de una organización sometidos a intercambio como la causa de dos tipos de problemas: selección adversa o riesgo moral (Jensen *et al.*, 1996). El primero se refiere a la dificultad que tiene una de las partes del intercambio para saber las características de comportamiento de la otra. A su vez, el riesgo moral se fundamenta en el margen que tiene una de las partes del intercambio de modificar su conducta en contra de lo establecido contractualmente sin que la otra tenga información al respecto. El modelo principal – agente planteado por Jensen y Meckling parte de una relación de agencia, mediante la cual un grupo de principales (accionistas, dueños) encargan una parte de la administración de la organización a un grupo de agentes (empleados, operarios). Dada la escasa información en manos del principal, revelada de parte de los agentes, se potencia la posibilidad de selección adversa y de riesgo moral, generándose una divergencia de intereses entre los actores (Castillo, 2008). El objeto de estudio de la teoría de la agencia es, por tanto, solucionar este problema. Para lo cual

se plantea un sistema de contratos completos y contingentes, de modo que se prevengan todos los posibles acomodos conductuales futuros de los agentes.

Por su parte, el enfoque de los costos de transacción sugiere que al problema de incertidumbre que genera la información imperfecta se debe sumar el derivado de la naturaleza humana, misma que se supone caracterizada por una concepción limitada en cuanto a racionalidad y con un marcado sesgo hacia el interés individual que la torna oportunista, definiéndose esto último como “la búsqueda del interés propio” (Williamson, 1985: 57). El objeto de estudio de esta teoría es la minimización de estos costos mediante la asignación analítica de las transacciones a estructuras de gobernanación adecuadas, para lo cual resulta fundamental el establecimiento de un mecanismo explícito e implícito de contrato. Dado que el problema del oportunismo no es el interés individual que encierra sino el engaño de no ser revelado, se justifica un contrato tipo gobernanación que cubra a la organización tanto de la limitación de la racionalidad de los agentes como del engaño (Williamson, 1985).

Estos dos enfoques de la nueva economía institucional, por tanto, al establecer los supuestos conductistas que fundamentan la importancia de los contratos, separan la parte cognoscitiva del comportamiento hu-

mano de su concepción en cuanto al interés. Así, se aduce que la conducta humana se desenvuelve bajo el principio de racionalidad limitada, y dado el carácter asimétrico de la información en manos del agente, este se comporta conforme sus intereses individuales y engañando cuando fuere posible. Debiéndose intervenir mediante contratos que prevengan todos los eventos posibles derivados de esta conducta (enfoque de la agencia), así como, que minimicen los costos de transacción (teoría de los costos de transacción).

Esta visión es sujeta de crítica. Por un lado, la teoría de la agencia, al proponer contratos contingentes y completos, está concordando más con la idea de racionalidad perfecta que de racionalidad limitada, ya que supone la anticipación exhaustiva de las conductas de los agentes, de modo que se establezcan contratos óptimos (Castillo, 2008). Asimismo, la teoría de los costos de transacción, al proponer contratos que minimicen los costos derivados de las fricciones organizacionales, supone un comportamiento maximizador, regresando a los postulados de las escuelas tradicionales. Adicionalmente, el enfoque de costos de transacción, al asumir un oportunismo estático, no deja espacio a la posibilidad de evolución de esta postura perniciosa del comportamiento, misma que podría mejorar mediante la generación de vínculos de confianza entre los agremiados de una organización.

Conclusiones

Es posible distinguir cinco concepciones en cuanto a la racionalidad humana que han servido para desarrollar los supuestos conductistas que están detrás de los mecanismos teóricos propuestos por los diferentes enfoques organizacionales: (1) la racionalidad perfecta, implementada por las posturas clásicas y burocráticas de la organización, (2) la racionalidad influenciada por las relaciones humanas y la motivación, (3) la racionalidad limitada, fundamentada en principio por límites cognitivos y de actitud, y explicada de mejor manera por Crozier mediante restricciones más bien de información y de libertad para actuar, (4) la conducta sistémica, que propone una determinación endógena del comportamiento, en función de roles, normas y valores, y (5) la racionalidad limitada con individualismo oportunista, propuesta por las teorías contemporáneas de la agencia y de los costos de transacción, que implementan el contrato como mecanismo de optimización del comportamiento; pero proponiéndose contratos contingentes y previsibles de una conducta por sí dolosa del ser humano, que minimicen los costos de transacción y sin dar espacio para la generación de confianza entre individuos, regresándose a la idea de total racionalidad de las posturas tradicionales.

Estas concepciones en torno a la racionalidad humana, por tan-

to, parten de concebir al hombre económico, pasando por el hombre social, el hombre inteligente, el hombre sistémico, hasta llegar al hombre contractual, que en lugar de evolucionar, involuciona hacia comportamientos no solamente maximizadores de sus propios intereses sino, además, engañosos. Así, es posible concluir, que los supuestos conductuales no solamente han evolucionado muy poco a partir de las posturas tradicionales de la organización, sino que se han tornado incluso más rígidos, ya que a más de considerar una actitud utilitarista e individual de la conducta humana, esta se supone dolosa, dejando de lado aspectos como los factores motivacionales, la construcción de valores, la creatividad, el sentido de cooperación y solidaridad y la generación de confianza entre individuos, aspectos que deberían plantear nuevos estudios, o el retorno a estudios anteriores, de modo que se propongan diferentes modelos con soluciones más realistas al conflicto organizacional.

Bibliografía

- Bounds, W.
1999 *Supervisión. Soluciones empresariales*. México: Thomson.
- Castillo, V. M.
2008 *Teoría de las organizaciones*. México: Centro Universitario de los Valles, Universidad de Guadalajara.
- Crozier, M. & Friedberg, E.
1977 *El actor y el sistema*. México: Alianza.

- Cyert, R. M. & March, J.
1965 *Teoría de las decisiones económicas de la empresa*. México: Herrero Hermanos.
- Fayol, H.
1961 *Administración general e industrial*. México: Herrero Hermanos.
- Jensen, M. & Meckling, W.
1996 "Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure". L. Putterman & R. Kroszner (Ed.). *The economic nature of the firm*. Cambridge University Press. pp. 315-335.
- Katz, D. & Kahn, R.
1989 *Psicología social de las organizaciones*. 2ª. ed. México: Trillas.
- Mayo, E.
1972 *Problemas humanos de una civilización industrial*. (Traducción al español de la 2ª ed., en inglés, 1964). Argentina: Nueva visión.
- Ramírez, J.
2000 "Teoría de la organización: metáforas y escuelas". David, A., Cabrero, E., & Del Castillo, A. (coords.) *Reformando al gobierno. Una visión organizacional del campo gubernamental*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Simon, H.
1964 *El comportamiento administrativo*. 2ª edición en español. España. Aguilar.
- Taylor, R.W.
1961 *Principios de la administración científica*. (Traducción al español del inglés, 1911). México: Herrero Hermanos.
- Williamson, O.
1985 *Las instituciones del capitalismo*. México: FCE.
- Weber, M.
1964 *Economía y Sociedad*. 2ª. ed. (traducción al español, 1922). México: FCE.

Fecha de envío: 21/enero/2013; Fecha de aceptación: 27/abril/2013