

# Teorías y conceptos para analizar las organizaciones gremiales de empresarios

RICARDO TIRADO\*

*Resumen: Este artículo expone un concepto general de los gremios y explica las especificidades empresariales; desarrolla varias tipologías que distinguen tipos de organizaciones empresariales según diferentes criterios (tamaño de los socios, rol en la intermediación, complejidad, tamaño de la organización, rama de actividad y territorialidad), y aborda varias perspectivas teóricas de los estudios organizacionales (la racionalista, la naturalista y la del sistema abierto), aplicadas a problemas centrales de los gremios empresariales.*

*Abstract: This article presents a general concept of guilds and explains the entrepreneurial specificities. It develops several typologies that distinguish types of business organizations according to different criteria (size of partners, role in intermediation, complexity, size of organization, sector of activity and territoriality) and addresses various theoretical perspectives of organizational studies (rationalist, naturalistic and the open system) applied to the central problems of business associations.*

*Palabras clave:* teorías, conceptos, empresarios, organización, asociación, gremio.

*Key words:* theories, concepts, entrepreneurs, organization, association.

**P**ara hacer análisis político es necesario conocer los principales actores. Los empresarios son uno de estos actores, que se hacen presentes en el escenario político a través de sus organizaciones gremiales, sobre todo en coyunturas de conflicto. Este artículo se propone revisar algunas teorías y conceptos útiles para el análisis de ese tipo de agrupaciones. La reflexión se centra en México y América Latina, pero muchas de estas ideas provienen y pueden usarse para entender las realidades de otras regiones del mundo.

\* Doctor en Ciencias Políticas y Sociales por la Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México. Tema de especialización: acción colectiva a través de organizaciones. Circuito Mario de la Cueva s/n, Ciudad de la Investigación en Humanidades, Ciudad Universitaria, 04510, México, D.F. El autor agradece al Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico (PASPA) de la UNAM el apoyo para una estancia en la London School of Economics and Political Science, que le permitió realizar parte de este trabajo, y agradece también las certeras críticas de los dos árbitros anónimos.

Los empresarios integran un conjunto muy diverso de actores; es por eso que es necesario distinguir entre ellos a los principales, por su capacidad de acción y de incidencia en la toma de decisiones económicas, políticas y sociales. Pueden así diferenciarse dos importantes tipos de actores empresariales.<sup>1</sup> El primero es el de los grandes empresarios que están al frente de los más destacados conglomerados económicos (financieros, industriales, mediáticos, comerciales, etcétera). Todos estos grupos y sus dirigentes tienen un acceso expedito a las más altas instancias del gobierno, y por eso deben ser vistos como grupos de poder económico, pero también político y social.

El segundo gran actor empresarial lo constituyen las grandes, medianas y pequeñas organizaciones empresariales. En muchos países estas organizaciones suelen articularse en núcleos que las aglutinan. En México, por ejemplo, están articuladas en el complejo que corona la llamada “cúpula de cúpulas”: el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), que agrupa a siete organizaciones, cada una de las cuales se distingue por el número de sus afiliados y sus tamaños, lugares y ramas. La diversidad del conjunto es muy grande: alberga tanto al Consejo Mexicano de Negocios (CMDN) —club muy selecto, pues afilia exclusivamente a unos 50 de los más grandes empresarios del país— y a la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo (Concanaco) —que cuenta con decenas de miles de afiliados, en su gran mayoría medianos comerciantes asociados a las cámaras de cada ciudad— como a la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin) —que agrupa en 43 cámaras y 41 asociaciones a varias decenas de miles de empresarios de distintas ramas y regiones del país— y a la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) —que tiene casi 40 000 asociados inscritos en centros empresariales locales y que desde los tiempos del autoritarismo se distinguió por su beligerancia en defensa de los intereses empresariales (Tirado y Luna, 1995; Aguilar, 2008).

Tres de estas organizaciones son las más importantes y actúan en espacios y con lógicas distintas. El CCE destaca por ser la organización paraguas que engloba y representa a prácticamente todo el empresariado mexicano. Se asume como la voz de éste y se ocupa de los grandes asuntos de carácter general: la política, las grandes políticas y las decisiones

<sup>1</sup> Otro tipo de actor empresarial lo constituyen los individuos que, ostentando una identidad empresarial, actúan en el campo de la política, como candidatos de partidos o funcionarios públicos en cargos de responsabilidad gubernamental, sea por elección o por designación, pero no serán considerados, por falta de espacio.

públicas que afectan a todos los empresarios y más allá de ellos. Pero tan importante o más que el CCE es su miembro más conspicuo, el CMDN, que se pronuncia poco en público pero tiene gran interlocución con el presidente de la República y los altos funcionarios, a quienes expresa de manera directa sus disensos y sus propuestas. Al representar directamente a la élite empresarial, el CMDN es además la organización que más incide en el seno del CCE y toda la estructura de representación empresarial. La Coparmex es notable también porque fue semillero de políticos panistas que formaron una corriente política destacada dentro de ese partido.

De los dos tipos de actores empresariales mencionados, los grupos de poder económico son sin duda el más importante, porque además de que disponen individual y colectivamente de muchos recursos económicos, sociales, culturales y simbólicos, y los emplean directamente, también intervienen de manera decisiva en el sistema de la representación y la intermediación empresarial. Esto, sin embargo, no resta al sistema de organizaciones cierto margen de autonomía e importancia, pues en coyunturas de conflicto entre los empresarios y el gobierno u otros actores políticos y sociales, las organizaciones empresariales devienen en actores políticos muy relevantes, pues es a través de ellas que los empresarios se hacen presentes públicamente en la contienda política como una fuerza político-social. Por todo esto, dichos gremios deben ser estudiados.

Dado el propósito conceptual de este trabajo, aquí sólo se examinarán algunos instrumentos útiles para el análisis y no se hará el estudio de alguna organización gremial empresarial específica.

## LAS ORGANIZACIONES GREMIALES DE EMPRESARIOS

Las organizaciones gremiales (u ocupacionales) son constituidas para definir, expresar, promover y representar los intereses y las preferencias de conjuntos de individuos que comparten una posición socioeconómica similar; son los casos de los trabajadores, los profesionistas, los agricultores, los empresarios, los maestros y los burócratas, entre otros.

Estas agrupaciones asumen que recogen y representan los intereses y las preferencias individuales de sus afiliados, los procesan y los transforman en propuestas generales de decisiones privadas y públicas cuya realización promueven. Otra importante tarea a su cargo es la de la construcción simbólica de sus afiliados y de sí mismas para el conjunto de la sociedad.

En esta perspectiva, las organizaciones gremiales de empresarios agrupan a afiliados que ante todo son agentes económicos: empresas/ empresarios que producen bienes y servicios para obtener ganancias económicas; coordinan a sus miembros y los representan para promover condiciones generales —sobre todo decisiones públicas— que les permitan operar de manera satisfactoria (Coleman, 1988), es decir, lucrativa, para obtener buenas ganancias. Es también propio de estos gremios que potencien la posición social, en general prominente, que de por sí ya tienen los empresarios.

Otra de sus funciones es la de ser espacios en los que sus socios ventilan problemas entre ellos y toman acuerdos que pueden incrementar la producción y la riqueza, desarrollando y compartiendo tecnologías, promoviendo la efectividad de las cadenas productivas, estableciendo normas de calidad y estándares de diseño, promoviendo innovaciones, difundiendo las mejores prácticas y abaratando costos. A veces, sin embargo, perjudican a la población, sobre todo aquellas organizaciones que agrupan a monopolios y oligopolios que, debido a su predominio en una rama, fácilmente se ponen de acuerdo y gozan de poderes especiales que les permiten acceder a las más altas instancias del gobierno, incidir en las decisiones públicas e imponer al público condiciones gravosas.

Aun en situaciones en que sus afiliados no tienen un alto grado de control sobre el mercado, las organizaciones gremiales se comportan a veces como cárteles en los que los supuestos competidores alcanzan acuerdos para beneficiarse a costa de los consumidores, fijando precios más altos, repartiéndose el mercado, etcétera. Se trata de una conducta ilegal pues, por ejemplo, la Constitución mexicana prohíbe, en su artículo 28, “todo acuerdo, procedimiento o combinación” para “evitar la libre concurrencia o la competencia entre sí”, “con perjuicio del público”. Pero la concertación de acciones también puede hacerse en el campo de la política o de lo político.

Estos comportamientos han suscitado una vieja discusión sobre los efectos distorsionantes de los monopolios, los oligopolios, las facciones, los gremios, los grupos de presión o de interés, los grupos de poder y los poderes fácticos. El meollo del problema es la existencia de actores “desorbitados” que disponen de recursos en tal calidad y cantidad que les permiten manipular el mercado, incidir desmesurada y hasta tramposamente en la hechura y la aplicación de las decisiones públicas, contradecir el espíritu de la ley, trastocar una política y, a veces, violar gravemente y con impunidad lo que las leyes establecen con toda claridad.

Por eso, desde fines del siglo XVIII los monopolios y las asociaciones se toparon con la oposición de filósofos, teóricos e ideólogos que recordaban las corporaciones, los cuerpos estamentales y otros poderes intermedios de nefasta memoria. Jean-Jacques Rousseau (2012 [1762]: 39-40) escribió que entre el gobierno y los ciudadanos no debía haber ninguna sociedad parcial, porque se distorsionaría la voluntad general del pueblo soberano. Adam Smith (1976 [1911]: 142) adujo que deberían prohibirse las asociaciones de quienes practican la misma actividad, porque su acción concertada afecta negativamente la competencia y el libre juego de la oferta y la demanda. Y James Madison (1994 [1798]) mostró su desagrado ante las que llamó “facciones”. Tampoco la Constitución de los Estados Unidos ni la Declaración de los Derechos del Hombre de la Revolución Francesa reconocieron el derecho a la libre asociación. Fue especialmente drástica la hostilidad hacia las asociaciones constituidas por los trabajadores. Esto sólo comenzaría a cambiar en los años treinta del siglo XIX, con el reconocimiento de los sindicatos en Inglaterra y la visión de Alexis de Tocqueville (2006 [1834-1835]) sobre las asociaciones como un medio de la cooperación ciudadana y una garantía contra la tiranía de la mayoría.

En el mundo actual es en general reconocida la aportación de las asociaciones para la vida democrática (Warren, 2001), pero eso no obsta para que muchos (como Dahl, 1994) consideren que ciertas organizaciones suelen acumular tales poderes que generan desequilibrios y ponen en problemas la buena marcha de las instituciones democráticas. En efecto, muchas grandes organizaciones, como las cúpulas empresariales y sindicales, son ejemplo de agrupaciones desorbitadas que, debido a su excesiva fuerza, desequilibran el conjunto de la participación social organizada, en tanto que concentran muy grandes recursos y poderes.

#### EL PODER DE LA GRAN FIRMA

En el caso de los actores empresariales, es preciso enfatizar el poder de las grandes empresas y empresarios. En efecto, la gran firma, por definición, concentra grandes recursos-relaciones que puede movilizar para incidir en muchos ámbitos, entre ellos los de la política y las políticas públicas, con las limitaciones en la racionalidad que la literatura ha señalado. Más específicamente, puede decirse que hay una alta correlación entre la cantidad y calidad de los recursos y las relaciones de que disponen los

empresarios y su capacidad de incidir en la elaboración de una decisión. Muchos estudios de carácter cualitativo confirman ampliamente esta afirmación, aunque ciertamente los estudios cuantitativos llegan a resultados menos contundentes (véase por ejemplo Baumgartner y Leech, 1998, para Estados Unidos).

Al poder de las grandes firmas individuales se suma el hecho de que son pocas, lo cual tiene el efecto, en términos de Mancur Olson (1971), de favorecer su capacidad para actuar colectivamente. Las más grandes empresas pueden actuar: a) individualmente; b) concertándose varias de ellas para actuar como red o grupo informal, y c) asociándose en una organización formal. En la medida en que se requiere más legitimidad, las empresas se conjuntan para intervenir colectivamente, y así actúan como una élite propiamente dicha, entendida ésta como un grupo reducido de actores que, por las posiciones que ocupan y la densidad relacional que mantienen, son capaces de desplegar importantes acciones de poder (Scott, 2008) en un campo institucional. Así, puede decirse que la posibilidad de acción de los dirigentes máximos de las grandes empresas se refuerza cuando constituyen sus organizaciones exclusivas de pares, en las que dialogan abierta y francamente y se concertan. Son ejemplos de ellas las estadounidenses Business Council y Business Roundtable, la Canadian Council of Chief Executives, el Consejo Mexicano de Negocios, la European Roundtable of Industrialists y The Transatlantic Business Dialogue. Durante la coyuntura del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, las dos estadounidenses y la canadiense mostraron su gran músculo cuando cerraron el paso a sendos movimientos sociales que pretendían impedir en sus países la firma del tratado a principios de los años noventa (Dreiling, 2001; Mayer, 1998; McBride, 2005; Cameron y Toblin, 2000).

Un tema aparte es el de la naturaleza de las organizaciones gremiales de empresarios, trabajadores y profesionales, entre otros. ¿Son estas entidades miembros de la llamada sociedad civil?<sup>2</sup> Pienso que no lo son, con base en estos criterios analíticos:

a) Su *leitmotiv*. Todas las organizaciones gremiales están insertas en el espacio sistémico del mercado y el dinero porque, aunque no son directamente lucrativas, su *leitmotiv* es el lucro. Esto es, no obtienen ganancias,

<sup>2</sup> Sobre esta cuestión, véanse Cohen y Arato (2000), Olvera (2001) y los trabajos de Reygadas, Olvera, Canto y Cadena, todos ellos publicados en Cadena (2004), y el de Tirado (2014), en los que se argumenta más esta posición.

pues aunque cobran cuotas a sus afiliados y venden algunos bienes y servicios, estos ingresos son sólo para recuperar los gastos que aseguran su supervivencia. El resorte que las mueve es conseguir lucros (ganancias, rentas, honorarios o salarios) para sus afiliados.

b) *La ontología de sus acciones.* La materialidad de las acciones que comúnmente realizan es producir mejores posiciones para sus socios, con el fin de que ellos incrementen sus lucros. Es decir, su actividad cotidiana es incidir en las acciones públicas, las condiciones del mercado, las posturas de quienes intervienen en éste y en los movimientos de otros actores económicos, políticos y sociales, promoviendo las posiciones de sus agremiados, eliminando barreras, asegurándoles apoyos, liberándolos de cargas, allegándoles estímulos, entre otros.

c) *El tipo de bienes que producen.*<sup>3</sup> Usualmente los gremios generan bienes colectivos para sus afiliados: una ley, un decreto, un acuerdo, un permiso que beneficia a sus agremiados, pero también comúnmente generan bienes semipúblicos, pues benefician a quienes comparten la posición socioeconómica de sus afiliados.

En resumen, las gremiales son organizaciones económicas porque operan normalmente como tales. Aunque no buscan el lucro económico para sí mismas, su actividad común es trabajar para que sus afiliados lo obtengan. Eso no excluye que *eventual y esporádicamente* estas organizaciones incursionen en el terreno de la política o en la esfera civil y hasta generen algunos bienes públicos.

En cuanto a las organizaciones cupulares (o “paraguas”) de los gremios, puede decirse que son distintas a sus subordinadas en tanto que, además de ser organizaciones económicas, son también simultáneamente organizaciones políticas, porque de modo originario estas grandes organizaciones representativas de las categorías sociales que agrupan operan también en el espacio sistémico de la política, la dominación y el Estado, realizan acciones cuya materialidad consiste en luchar por el poder (en sentido amplio, pues no postulan directamente candidatos propios) y producen bienes colectivos y semipúblicos y hasta públicos, de naturaleza política.

<sup>3</sup> Sobre la clasificación de los diferentes tipos de bienes, véase Hechter (1987).

## TIPOLOGÍAS DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Una manera de explicarse las organizaciones gremiales de empresarios es revisar las diferentes tipologías que se han construido para analizarlas. Empleando criterios que destacan diferentes aspectos, se les puede contrastar y de ese modo arrojar luz sobre sendas características, propiedades y alcances de cada tipo de organización. Philippe C. Schmitter y Wolfgang Streck (1999) son dos de los autores que mejor han trabajado estas distinciones.

*Por el tamaño de los afiliados*

El más importante criterio de distinción de los gremios empresariales, me parece, es el que se basa en la calidad y el monto de los recursos que controlan sus socios, criterio que se manifiesta bien en un indicador muy claro: el tamaño de las empresas afiliadas. Así, las hay de socios que son micro, pequeños y medianos (Mipymes), y de socios que son grandes empresarios. Las primeras son creadas, muchas veces mediante el apoyo (y la injerencia) del Estado, con el fin de contar con un dispositivo que pueda representar a esos empresarios en sus intereses y preferencias, que son en muchos aspectos diferentes de los grandes grupos de poder económico.

En las organizaciones mixtas, aquellas que acogen empresas de todos los tamaños, se da un fenómeno especialmente relevante, pues no tiene parangón en otros tipos de asociaciones: los socios se diferencian de manera inmediata y directa por su tamaño, pues en una organización empresarial la membresía está siempre muy consciente del tamaño de las empresas, es decir, de “¿cuánto vale?” cada socio (por su capital, ganancias, trabajadores, ventas, etcétera), lo que se expresa en números que implican un ordinal que remite directamente a una jerarquía y a una capacidad de movilizar recursos-relaciones. Y las empresas que “valen más” tienen en el ámbito empresarial (y aun más allá de éste) una significación fundamental: representan lo que es sólo una aspiración lejana para la gran mayoría de los agremiados, son el símbolo de la capacidad, la realización y el éxito.



*Por su rol en la intermediación de intereses*

La participación de las organizaciones gremiales en la representación y la intermediación de intereses con el Estado y otros actores ha sido considerada especialmente relevante, tanto que de ahí nace una importante clasificación de las organizaciones en asociaciones, corporaciones y neocorporaciones.

Las asociaciones son una figura que puede definirse como un arreglo social basado en la libre voluntad de afiliarse a ellas, la postulación de un objetivo común, y el funcionamiento de una coordinación del colectivo (Cadena y Puga, 2005; Tirado, 2010). Son triplemente libres, porque la afiliación de sus miembros no es obligatoria, porque se agrupan con otras asociaciones libremente y porque son independientes del gobierno y las agencias estatales.

Son típicas de los regímenes llamados pluralistas y tradicionalmente han sido pensadas con el concepto de grupos de presión (o de interés), que alude a entidades que operan desde fuera del Estado, sin vínculos orgánicos con el gobierno, tratando de incidir en sus decisiones (Richardson, 1993).

Las corporaciones, por su parte, son casi los antípodas de las asociaciones. Son ellas, en la concepción que se ha vuelto clásica, organizaciones promovidas o impuestas por el Estado, que les asegura el reconocimiento más o menos exclusivo de “la representación” de una gran categoría social y la negociación de sus demandas, a cambio de tener un control más o menos amplio de la articulación de sus demandas y la designación de sus dirigentes. El más destacado ejemplo de ellas fueron las corporaciones del régimen fascista italiano, pero por todo el mundo, incluyendo América Latina, proliferaron organizaciones con rasgos similares en los años treinta.

Las neocorporaciones, por su parte, son “corporaciones voluntarias”, es decir, agrupaciones con bases societales o de fuerte sustento voluntario, aunque el Estado tiene cierta injerencia en la designación de sus dirigentes y la modulación de sus demandas. Son organizaciones que efectivamente representan a sus miembros e intermedian con el Estado y otras categorías sociales, participando activamente en la toma de decisiones, pero también disciplinando luego a sus bases para que cumplan los acuerdos logrados (Schmitter; 1992a y 1992b).

*Por su grado de complejidad*

Otra clasificación de las organizaciones, relacionada con la de los recursos disponibles pero teóricamente más elaborada, alude a su grado de complejidad. Desde ese punto de vista, las organizaciones son de más alta complejidad o de más baja complejidad, en el entendido de que entre ambos polos no existe una solución de continuidad. El grado de complejidad resulta de la mayor o menor autonomía de los miembros de la organización y de la organización misma. Y la autonomía se expresa en capacidad de participar activamente, es decir, poder entrar o salir libremente de la organización e intervenir activamente en los procesos de toma de decisiones, entre otros (Luna y Velasco, 2010; Puga y Luna, 2012). De esto resulta que las organizaciones de los grandes empresarios son más autónomas que las de los pequeños.

*Por el tamaño de la membresía*

Otro criterio clasificatorio es el del tamaño de la organización, que se refiere al número de los afiliados. Así, hay organizaciones que tienen muchos miembros y las que tienen muy pocos. El número de afiliados se relaciona con el tamaño de las empresas asociadas, pues las organizaciones de las empresas muy grandes son pequeñas,<sup>4</sup> ya que existen pocas empresas de gran tamaño, y viceversa: las grandes organizaciones tienen muchos socios pequeños.

## Clubes y estadios

Ser una organización pequeña o grande afecta de muchos modos al desempeño. En otro trabajo exploré algunos de esos efectos, contrastando las organizaciones tipo *club privado* con las del tipo *estadio* (Tirado, 2004, 2006). En efecto, ser *clubes privados* (u organizaciones pequeñas de grandes empresas) o *estadios* (organizaciones grandes de muchos pequeños), afecta de diversos modos al desempeño. Los *clubes* tienen gran número de recursos y son muy efectivos, mientras que los *estadios* tienen problemas

<sup>4</sup> Es obvio que no toda organización pequeña es de empresas grandes, pues hay muchas organizaciones pequeñas de empresas pequeñas, que en general son poco importantes.

para constituirse, llegar a acuerdos y controlar a sus dirigentes, porque hay una tendencia a que los líderes se conviertan en los controladores y los desvíen de sus fines para usarlos en su propio provecho (Michels, 1996) y hacerse de rentas (Olson, 1971).

### Organizaciones de organizaciones

Las organizaciones de organizaciones, aquellas cuyos socios son a su vez estructuras que afilian a empresas individuales, son agrupaciones con una dinámica muy distinta. Una diferencia crucial es que en ellas son actores fundamentales los representantes (dirigentes) de las organizaciones que las integran y los dirigentes de la propia organización de organizaciones. La presidencia, el comité directivo y la asamblea general de socios (que materialmente forman los representantes de cada una de las organizaciones afiliadas) son sus órganos de gobierno. Estas autoridades integran una pequeña red (hay una representación o delegación de cada agrupación), y por más grande y alta que sea la organización de organizaciones, en todos estos espacios de gobierno las relaciones interpersonales son muy directas —cara a cara— y es ahí donde se toman las más importantes decisiones, con su propia dinámica, separándose de sus agrupaciones afiliadas, a las que se consulta poco (Ahrne y Brunsson, 2005).

### *Por actividad específica de los afiliados*

Existen otros criterios de clasificación que permiten analizar a las organizaciones empresariales con otras perspectivas. Uno de éstos es el del dominio o campo de las organizaciones, es decir, el tipo de empresas que por su actividad son afiliables. Desde ese punto de vista, se reconocen las organizaciones generales y las sectoriales (o especializadas). Las primeras agrupan a empresas de todas las actividades (aunque en el interior de la gran organización puedan concurrir agrupaciones organizadas por sectores, ramas y especialidades); las segundas afilian solamente a las empresas de un sector o rama o especialidad y no necesariamente se adhieren a una organización más general. Este criterio tiene la consecuencia de que las organizaciones más generales e incluyentes tenderán a perfilarse como las voceras de todos los empresarios, lo cual, en la medida en que les es reconocido, tiene un peso político significativo que interesa desde luego a los grandes grupos y a todos los actores políticos y sociales.

*Por el área geográfica del campo de acción*

De manera paralela al ámbito de la especialidad, la dimensión geográfica de las organizaciones da por resultado organizaciones de ámbito nacional, estatal y local; instancias que dan voz a conjuntos organizados que expresan a los empresarios de la zona geográfica que agrupan: una ciudad, un estado, el país entero. También dan lugar a espacios y competencias de distinta índole: las locales y regionales expresan los problemas de una plaza o entidad y tienen como interlocutores a las autoridades municipales o del Estado, mientras que las nacionales tienen una vocación de interlocución con el gobierno nacional.

El cuadro 1 resume los tipos de organizaciones derivadas de cada uno de los criterios:

CUADRO 1  
TIPOLOGÍAS DE LAS ORGANIZACIONES GREMIALES DE EMPRESARIOS

<i>Criterios de distinción</i>	<i>Tipos de organizaciones</i>
Tamaño de los afiliados	De empresarios gigantes, grandes, medianos, pequeños, micros y mixtas
Rol en la intermediación de intereses	Asociaciones (grupos de presión), corporaciones y neocorporaciones
Grado de complejidad	De las muy complejas a las muy poco complejas
Tamaño de la membresía	Gigantes, grandes, medianas, pequeñas, muy pequeñas Clubes/estadios Organizaciones de organizaciones Cúpulas y cúpula de cúpulas
Actividad de los afiliados	Generales o mixtas/sectoriales o especializadas
Área geográfica del campo de acción	Internacionales, nacionales, regionales o estatales, locales

Fuente: Elaboración propia basada en varios autores, entre ellos Schmitter y Streck (1999).

## TEORÍAS ORGANIZACIONALES APLICADAS A LOS GREMIOS EMPRESARIALES

Otra forma de analizar las organizaciones empresariales es recurrir a los enfoques teóricos que provienen de un campo disciplinario usualmente conocido como estudios organizacionales o sociología de las organizaciones. Se trata de un corpus teórico y práctico y una literatura muy amplia, de muy diversa índole y calidad, que se ha desarrollado al investigar sobre todo a la empresa capitalista productora de bienes y servicios.

Al retomar estas teorías provenientes del mundo de la empresa para aplicarlas al estudio de las organizaciones gremiales, debe tenerse mucho cuidado en aprovechar los valiosos instrumentos analíticos que han generado, teniendo en cuenta que se está ante un tipo de organización muy distinto a la empresa, pues la colaboración de los socios del gremio no se compra, como sí se hace con la fuerza de trabajo de quien labora para la empresa.

En los aportes de los estudios organizacionales destacan tres perspectivas teóricas o miradas fundamentales muy útiles para pensar los problemas de la agrupación gremial empresarial; aquí se adicionará otra que proviene de otra tradición: la de la lógica de la acción colectiva.<sup>5</sup>

La primera perspectiva es la instrumentalista o racionalista, que enfatiza que la organización existe para actuar racionalmente con el fin de lograr sus objetivos; esto implica un orden interno y una coordinación de la organización en tanto que instrumento orientado al logro de sus fines. Por su parte, la perspectiva naturalista destaca que la organización es un espacio de consensos, diferencias y disensos, así como de acuerdos, conflictos y luchas, lo cual se conecta con los problemas de la cooperación interna y la toma e implementación de las decisiones. Una tercera perspectiva es la ecológica, que postula que la organización es un sistema abierto, que está enraizada en y no separada de su entorno, que éste la penetra y conforma y que tiene que actuar en él para perdurar, afrontando lo que se le opone y aprovechando lo que la beneficia, con el fin de lograr sus metas.

Las organizaciones están insertas en marcos o campos institucionales mayores que las constriñen, aunque también las habilitan, para actuar (Scott, 2003; Pfeffer, 1992). A partir de estos enfoques pueden estable-

<sup>5</sup> El espacio disponible me obliga a hacer un resumen apretadísimo de los principales enfoques y a prescindir de otros.

cerse tres dimensiones analíticas básicas de la organización: 1) la de los propósitos o racionalidad de la organización como instrumento para la acción, 2) la de la cooperación-conflicto entre los asociados, y 3) la del entorno o interrelación de la organización con otros actores. Estos tres momentos o miradas a las organizaciones empresariales no son en realidad excluyentes, sino complementarios, pues toda organización precisa de ser racional en la elección de sus fines y medios; debe también superar sus diferencias internas para asegurar su sobrevivencia y la cooperación de sus miembros, y sin duda tiene que interactuar con el ambiente social en el que está inserta.

### *La perspectiva de la lógica de la acción colectiva*

Aunque no proviene de los estudios organizacionales, es obligado aludir a las tesis de Olson (1971) sobre *la lógica de la acción colectiva, los actores racionales autointeresados* y el *free rider* (polizón o gorrón), que tanto impacto han tenido desde su aparición en los años sesenta, porque su planteamiento básico postula la irracionalidad de la acción colectiva y de la existencia misma de las organizaciones no lucrativas, entre ellas las gremiales y las civiles. Contra esa posición, pienso que no es irracional contribuir a la producción de bienes públicos, y si muchos actores aportan poco a la acción colectiva, no es fundamentalmente porque hayan calculado y decidido ser polizones o gorriones de las acciones de otros, considerando que al final, según Olson, no podrán ser excluidos del beneficio obtenido y finalmente disfrutarán gratuitamente de los bienes públicos que los otros generen. Lo que sucede, creo yo, es que muchos actores tienen muy pocos recursos y están compelidos a ahorrarlos; es decir, no están en condiciones de emplear sus escasos recursos en la acción colectiva, sobre todo si el éxito es incierto y difícil y los beneficios sólo podrían disfrutarse a largo plazo. Así, quienes tienen escasos recursos se rehúsan a emplear los pocos que tienen porque deben atender otras necesidades muy urgentes y les es muy gravoso gastar en la consecución de algo difícil e incierto de obtener. No es que sean polizones o gorriones que calculan beneficiarse de los esfuerzos ajenos sin pagar los costos;<sup>6</sup> es que no tienen recursos y el logro de los objetivos de la acción colectiva requeriría de las aportaciones de muchos actores que están en sus mismas

<sup>6</sup> Esto no ignora que existen situaciones en las que efectivamente un “gorrón” omite su contribución al esfuerzo colectivo y disfruta de éste.

condiciones. No tienen confianza en el éxito, porque la culminación de lo que se necesita —el bien colectivo— está en un horizonte muy lejano.

En apoyo de lo que digo, hago notar que si de pronto se necesita la acción colectiva para proteger algún bien que ya se tiene, incluso muchos de quienes casi carecen de recursos suelen participar y actuar juntos para defenderlo. Es reconocida la eficacia de los llamados movimientos NIMBY (por las siglas de *not in my backyard*: “no en mi patio trasero”); por ejemplo, si se pretende privar del agua a un pueblo o instalar cerca un basurero de desechos tóxicos, es muy probable que se suscite una fuerte reacción opositora.

Por otro lado, quienes gozan de amplios recursos fácilmente pueden permitirse participar en la acción colectiva, porque son capaces de suministrar algunos recursos para ello sin empobrecerse. La tendencia a contribuir a la acción colectiva de los pocos que sí tienen recursos no obedece tanto (aunque cuenta) a que sean pocos y puedan vigilarse mutuamente, sino a que disponen de esos medios para contribuir. En el mundo de las organizaciones gremiales de empresarios se constata nítidamente cómo, en la medida en que crece el tamaño de la firma (sus recursos), su sociabilidad, medida por su inscripción a asociaciones empresariales, aumenta también gradualmente. Es así que sólo unas cuantas microempresas se afilian a las asociaciones (excepto si es legalmente obligatorio); de las pequeñas, pocas lo hacen; en cambio, muchas medianas sí se afilian voluntariamente, e indefectiblemente todas las grandes y gigantes están afiliadas a sendas organizaciones gremiales (Traxler y Huemer, 2007), con frecuencia a muchas.

Reconociendo capacidad explicativa a las tesis de Olson, sobre todo cuando se trata de analizar el comportamiento de grandes empresarios y de dirigentes de grandes organizaciones, me parece que lo que su enfoque pone de manifiesto es que para actuar colectivamente los actores necesitan construir la solidaridad, y que para ello se necesitan recursos-relaciones.

### *La perspectiva racionalista o instrumentalista*

La perspectiva racionalista o instrumentalista de la organización destaca que el problema de ésta es el de la racionalidad de la conducción de la acción al logro de los propósitos para los que fue constituida y que se propone alcanzar mediante las estrategias que empleará. Toda organización

requiere tener un grado de formalidad que se fija al explicitar sus objetivos, coordinarse, hacer planes y diseñar estrategias que hay que expresar y poner en acción para poder ser efectiva. Este problema se relaciona de manera muy directa con otra cuestión que a primera vista parece muy distinta, pero que está íntimamente relacionada: la de los integrantes. Esto es así porque la constitución de la organización por quienes hicieron de entrada fija en principio un horizonte de problemas, objetivos y estrategias interesantes para sus socios y asequibles a la organización. De modo que el perfil de los afiliados, el tipo de socios, tiene cierto carácter propiciatorio (positivo y negativo) de los objetivos, las estrategias y la efectividad de la organización, pues tipos muy distintos de empresas tienen diferentes recursos, relaciones, estilos, modos, intereses y preferencias. De esa manera resurge aquí, ahora en el ámbito interno de la organización gremial, el problema de los diferentes tamaños de las empresas, es decir, de los recursos y relaciones —el grado de autonomía— a disposición de los distintos empresarios, ahora en su carácter de asociados de las organizaciones. Las características mayoritarias de los agremiados son también una característica central de la organización que los afilia.

### *La perspectiva naturalista*

La consideración del desempeño organizacional implica una mirada que permite aprehender a la organización como “un ente singular e histórico” (Claus Offe, citado por Dossi y Lissin, 2011), y para ello es adecuada la perspectiva de la teoría naturalista o realista de la organización, en tanto que destaca los problemas de la cooperación y el conflicto, la cohesión y la toma de las decisiones. Dicho de otra manera, esta perspectiva subraya que los miembros de la organización tienen siempre diferentes objetivos, no solamente los que ésta asume como propios y todos han aceptado al ingresar, sino también otros que pueden ser individuales, de grupos o de la sociedad en general y que los socios portan e introducen. Estas diferencias de objetivos explícitos y no explícitos generan tensiones en el interior de la organización, lo cual puede ser un obstáculo para que realice sus fines; de ahí que ésta siempre tendrá el problema de asegurar la cooperación de su variada membresía para lograr la conjunción de esfuerzos y actuar concertadamente.

Como se ha dicho, este trabajo quiere destacar que las desigualdades en recursos, relaciones y autonomía entre los empresarios grandes y los



pequeños generan tensiones que se trasladan dentro del conjunto de las organizaciones empresariales; así, podrá haber, por un lado, organizaciones de Mipymes, y por otro, organizaciones de empresarios grandes o gigantes con propuestas de política muy diferentes, o bien, en una sola organización o conjunto de organizaciones federadas, los grandes y los pequeños pueden convivir bajo una organización paraguas, pero sus diferentes intereses y preferencias generarán contradicciones dentro de la organización.

Históricamente, los más grandes empresarios han sido los impulsores y patrocinadores de las organizaciones generales que están abiertas a todos los empresarios de todos los tamaños, no obstante que en realidad ellos (los más grandes) no las necesitan tanto, pues por su peso económico y político en general reciben un trato especial que les permite un acceso expedito a los altos funcionarios de todas las agencias gubernamentales. En los casos en que los grandes empresarios se organizan junto con los de otros tamaños, incluyendo o no a los más pequeños, existe evidencia de que los grandes tienen una destacada presencia en la dirección de esas organizaciones.<sup>7</sup>

Las Mipymes, por su parte, necesitan estar organizadas para poder incidir en favor de las políticas que las favorezcan, pues aisladamente cada una difícilmente puede hacer algo, ya que en general tienen grandes problemas logísticos o de “costos de transacción” para ello (Thacker, 2000: 37). Sin embargo, como carecen de recursos es difícil que se puedan organizar por sí mismas; es por eso que suelen afiliarse a las organizaciones sostenidas económicamente por las mayores empresas, no obstante que sus propuestas (las de las pequeñas) no sean el centro del programa de acción de esas organizaciones. Un gran atractivo de éstas para las Mipymes es que les suministran, gratis o a bajo costo, servicios técnicos de carácter legal, contable, informativo, etcétera, los cuales constituyen, en términos de Olson (1971), beneficios selectivos que compensan los costos de ser socios de la organización. Una exhaustiva investigación sobre las organizaciones europeas concluyó que los servicios técnicos proporcionados a las Mipymes son financiados por las grandes empresas a cambio de ser ellas las que prevalecen y hegemonizan en las organizaciones (Traxler, Brandl y Pernicka, 2007: 400). Así, las organizaciones multisectoriales o generales resuelven el problema de la acción colectiva mediante una

<sup>7</sup> Véanse los estudios editados por Traxler y Huemer (2007) para Europa, y los de Tirado (2004, 2006 y 2008) para México.

doble oferta de bienes selectivos: uno para las grandes empresas y otro para las pequeñas: las primeras se benefician de un rol privilegiado en la toma de las decisiones y la representación, y las segundas obtienen los servicios técnicos que les presta la organización (Traxler, 2007: 20).

Por otra parte, como sucede en muchos países, si la legislación obliga a las empresas a pertenecer y pagar una cuota a una cámara u otra organización empresarial, el problema de la acción colectiva de los pequeños se reduce considerablemente.<sup>8</sup> Sólo que esto también tiene consecuencias perniciosas, al menos en los países de tradición corporativa: muchos de los afiliados micro y pequeños sólo lo serán nominalmente, pues no participarán en la vida de la organización, porque si no fuera obligatorio, no se hubieran inscrito, ya que no tienen tiempo para ello, desconocen las ventajas de la acción colectiva, desconfían de las organizaciones, etcétera. De modo que esa afiliación nominal infla la nómina de socios y opaca la representación de los dirigentes —no se sabe a quiénes representan realmente—, favoreciendo que tengan las manos libres para usar la organización según su conveniencia personal.<sup>9</sup>

En cuanto a los grandes empresarios, puede decirse que éstos *modulan su presencia* en las organizaciones empresariales pues, como se dijo antes, casi no las necesitan: los servicios que prestan las organizaciones son prescindibles para ellas, pues los conglomerados se bastan a sí mismos. Tienen por ello una suerte de *participación graduada* que es diferente para cada socio, pues cada uno se liga con su organización de una manera específica, y también las grandes empresas participan con intensidad variable, según consideren oportuno hacerlo. En ese sentido, es mejor pensar en la membresía como un conjunto articulado en redes en las que cada socio tiene una posición específica y no como un grupo o masa homogénea. Como las grandes empresas tienen un problema de legitimidad que se agudiza en coyunturas de conflicto, éstas intervienen en las grandes organizaciones, sobre todo en las “cúpulas”, para que sus propuestas constituyan el núcleo del programa de política de esas organizaciones. Por eso, modulan su presencia en ellas y cuidan y supervisan que sus dirigentes y sus políticas sean los adecuados, y en una coyuntura de conflicto social y político fortalecen su presencia e intervienen más en la asociación para enfatizar la directriz que prefieren.

<sup>8</sup> Shadlen (2004) analiza con detenimiento esta situación para el caso de México.

<sup>9</sup> Véanse los estudios sobre organizaciones mexicanas de Tirado, 2008 y 2006.

Por otra parte, el despliegue de los recursos de los grandes empresarios en el interior de las organizaciones tiene el efecto tendencial de reproducir en el campo de la representación y la acción política empresarial organizadas las asimetrías de poder que existen en la disposición de los recursos por parte de los agremiados, más aún si la “red desorganizada” de un conjunto conspicuo de grupos económicos se refuerza con la constitución, por parte de los integrantes, de una organización formal que los aglutine. Es así que en ocasiones los grandes suelen crear sus propias organizaciones, agrupaciones que se distinguen por afiliar solamente y por rigurosa invitación a los máximos dirigentes de los más grandes conglomerados del país en cuestión.

Esas organizaciones elitistas, como lo indican sus propios estatutos, sólo agrupan a los más grandes empresarios, lo cual les garantiza la existencia de un espacio exclusivo de iguales que les permite deliberar y acordar cursos de acción. Actúan también dentro de todo el sistema de organizaciones gremiales promoviendo y sosteniendo —como en México— a una organización cúpula de cúpulas, de la que esas organizaciones se vuelven partes vitales.

En resumen, puede decirse que las organizaciones elitistas son dispositivos integrados por minorías selectas de individuos que se reconocen mutuamente como interlocutores y están prestos para entrar en acción en el momento necesario, para operar como el lugar de acuerdos estratégicos capaz de movilizar la representación global de todo el empresariado.

### *Toma de decisiones*

La toma de decisiones es un asunto central en cualquier organización, porque de éstas depende el futuro de la organización, la satisfacción de sus integrantes y la consecución de sus propósitos. No es un acto aislado sino un proceso, es decir, un conjunto de operaciones y acciones larvadas secuencialmente en el tiempo, que concluye en la decisión propiamente dicha, y este proceso decisorio no necesariamente transcurre por los canales previstos por los estatutos. Además, con frecuencia la decisión simplemente se aprueba pero no se cumple, o es sólo el punto desde el cual inicia otro proceso decisorio. Los procesos de decisiones están enraizados en la institucionalidad de la organización y son muchas veces tensionantes porque la disidencia, las diferencias y el conflicto, abiertos o soterrados, recorren los procesos de las organizaciones. Por eso los mecanismos de

poder son muchas veces la fuente de las decisiones, más que resultados de cálculos basados en parámetros racionales de decisión (Shapira, 1997).

En los procesos decisionales se usan mecanismos de poder (Scott, 1994) que permiten aumentar “la probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social”, como dice una definición sencilla del poder (Weber, 1974: 43).

Una primera forma de poder es el convencimiento, que consiste en hacer que otro realice una acción porque se le ha persuadido usando argumentos e informaciones que apelan a su inteligencia.

La influencia, por su parte, es otro mecanismo de poder que consiste en solicitar ventajas para uno mismo o para otro, sugiriendo de manera más o menos clara que el aceptar o negar lo pedido ocasionará satisfacción o desagrado en el solicitante, si la petición es o no concedida. En la medida en que el solicitante disponga de más o menos recursos-relaciones, la probabilidad de éxito de su influencia será mayor. Un modo muy efectivo de la influencia se da recurriendo a un tercero que goza de mucho prestigio simbólico o mucha capacidad de presión, para que interceda en favor del solicitante.

Finalmente, la presión o inducción es un mecanismo de poder a través del cual, mediante la dación de premios y castigos ilegales y no éticos o la promesa o amenaza de darlos, se consigue que otro realice una acción a la que se negaba.

Las prácticas repetidas en los procesos de toma de decisiones organizacionales dan lugar a patrones de reglas formales e informales. En las organizaciones empresariales son los empresarios ligados a las más grandes empresas los que tienen más recursos, relaciones y autonomía para usar los mecanismos de poder descritos. Fuentes específicas de esta incidencia son la disposición de expertos que pueden sostener una sólida argumentación en un proceso deliberativo interno; también cuenta la capacidad de articular redes que promuevan una opinión determinada, la visión de un problema, un programa de acción o un candidato a la presidencia de una organización; puede tener efectos insospechados el aura simbólica del éxito que irradian los grandes empresarios y permite influir en los otros, y no son desdeñables las ofertas de contribuciones para el financiamiento de las organizaciones, que en cierto momento pueden aumentarse o reducirse, etcétera.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Es usual que los montos de las cuotas se fijen en relación con el tamaño de las empresas; además, las grandes suelen hacer donaciones extraordinarias.

Los típicos modos de decidir en las organizaciones son los siguientes (Puga y Luna, 2012, y Tirado, 2010):

a) El “previo”, ya que se toman “decisiones” basadas en supuestos, creencias, ideologías, saberes, *ethos*, micropoderes y un sentido común tan acendrados en quienes deciden, que ni siquiera las decisiones son pensadas como tales.

b) El modo “legal-racional” (o burocrático, en el sentido weberiano), que resuelve aplicando la regla abstracta al caso específico previsto. Prevalece aquí la “lógica de lo apropiado” (March, 1997) y tiende a hacerse “rutinario” resolviendo asuntos similares mediante la aplicación de cánones, reglas, precedentes y prácticas que se repiten reiteradamente y sólo poco a poco se van modificando.

c) El modo decisorio activo es el que genera decisiones usando la deliberación para el convencimiento con información y argumentos (técnicos, científicos, jurídicos, éticos) y la negociación a través de la cual las partes se hacen concesiones mutuas para llegar al acuerdo colectivo. La votación es también asimilable a este modo, si ésta es precedida de un verdadero y equitativo debate. Aunque este proceso se presenta como basado en una “lógica de consecuencias”, también adolece de racionalidad limitada (March, 1997) y muchas veces no puede deslindarse totalmente de la influencia y la presión.

El convencimiento puede llegar hasta el grado de establecer la hegemonía de una construcción simbólica (ideología, visión, ideario o campo sistémico) que permite neutralizar a los opositores hasta el grado de que en realidad los excluye del debate.

d) La decisión pasiva (o por “autoridad delegada”) surge de un proceso en el cual la toma de decisiones se produce usando sobre todo el prestigio y la *influencia*, y los socios dejan que una persona o grupo decida unilateralmente. Es un modo en el que hay un mero consenso o aceptación pasiva de los afiliados, quienes descargan en los dirigentes la responsabilidad de decidir la vida de la organización. Puede haber votaciones en las que gana la opción que obtiene la mayoría, pero no hay deliberación. Es un modo de decidir muy común en muchas organizaciones, entre ellas las empresariales, donde frecuentemente un dirigente entusiasta lidera la organización de un modo aceptable para la mayoría pasiva de los afiliados.

e) El control por una oligarquía. En este caso los dirigentes se han separado de los socios y (sin necesidad de reprimir) controlan y usan a la organización mediante el *convencimiento*, la *influencia* y algo de *presión*,

para sus propios fines y ante una membresía impotente, que aunque puede elevar *la voz* (en el sentido de Hirschman, 1977), no consigue cambiar las cosas, tal como lo mostró Robert Michels (1996) en su obra clásica. Esto sucede en algunas de las grandes organizaciones de empresas de todos los tamaños a las que llamé *estudios*.

f) Más fuerte aún es el control autoritario, a través del cual los dirigentes imponen sus decisiones coactivamente, usando la *presión*, a una membresía que no las comparte. Desde luego que no hay ya aquí una correspondencia entre la base y el gobierno, y sin duda una organización de este tipo, sin legitimidad interna, no es ya realmente una asociación voluntaria sino una corporación.

### *Cohesión*

En las organizaciones se dan procesos de cohesión que funcionan como mecanismos que facilitan la cooperación de los afiliados y contribuyen al buen desempeño, pese a las diferencias y los conflictos que las recorren. Hay dos tipos básicos de cohesión que operan de manera distinta. En las organizaciones en que los socios son muy autónomos (por sus recursos-relaciones), la cohesión reposa básicamente en una confianza utilitaria. En cambio, en las organizaciones en que prevalecen los socios que tienen poca autonomía, la cohesión se basa más en una confianza identitaria que se alimenta de elementos de tipo afectivo-simbólico (Puga y Luna, 2012). Estas diferencias se encuentran en las organizaciones de los grandes y los pequeños empresarios, respectivamente, y se correlacionan con la alta o baja complejidad de las organizaciones.

### *La perspectiva del sistema abierto o ecológica*

Esta perspectiva destaca el carácter ontológico de la interrelacionalidad de la organización con su entorno social. En los extremos, éste puede ignorarla, aniquilarla o propulsarla grandemente, dependiendo en gran parte de la estrategia que aquélla adopte para asirse de lo positivo que existe en su ambiente y librarse de lo negativo (Cadena, 2010; Natal, 2010; Puga y Luna, 2012). Así que la estrategia seguida es un elemento valioso para el análisis de la capacidad de la organización para ser efectiva, para obtener los recursos necesarios, para generar, desarrollar y

aplicar políticas, planes y programas, y para asignar recursos y desplegar acciones alineados a la consecución de sus objetivos y metas.

Es importante saber cuál es la visión que la organización tiene sobre el contexto en el que opera. Su diagnóstico dirá mucho sobre sí misma y completará el perfil de sus intenciones y de las posibilidades reales de sus acciones. Será muy útil considerar a quiénes se dirige, quiénes son sus interlocutores, con quién quiere y logra relacionarse, cómo enfrenta a sus adversarios, qué alianzas construye, qué coaliciones establece.

Tendrá también que tenerse en cuenta la identidad con que la organización quiere ser reconocida y, sobre todo, la identidad que se le reconoce en su medio social, la pertinencia y relevancia social que se le concede, cómo se le valora; hasta dónde y en qué campos se confía en ella, qué credibilidad y legitimidad tiene, cuánto preserva su autonomía, si confunde o no los medios con los fines y si es fiel a los objetivos y los principios que ha declarado sostener. Éste es el tema de la reputación y la imagen que logra establecer; de sumo interés será apreciarlos, pues son un recurso central para el conocimiento de los propósitos reales, las posibilidades de interrelación con otros actores y el logro de efectividad.

Por último, también se debe considerar cuáles son los mecanismos de poder a los que recurre la organización en sus relaciones con los demás: a) ¿prefiere convencer apelando a argumentos e información?; b) ¿utiliza la influencia a través de terceros para tener acceso a beneficios?; c) ¿emplea métodos de presión (ilegales) para lograr sus objetivos?; d) ¿ha usado el soborno y la extorsión?

El cuadro 2, en la página siguiente, presenta un resumen de los focos de interés de las perspectivas teóricas revisadas:

CUADRO 2  
TEORÍAS ORGANIZACIONALES APLICADAS A LOS GREMIOS EMPRESARIALES

<i>Perspectivas teóricas</i>	<i>Foco de interés</i>
De la lógica de la acción colectiva	El problema de articular la acción colectiva
Racionalista o instrumentalista	La racionalidad de la operación de la organización como instrumento para lograr sus objetivos
Naturalista o realista	El liderazgo y la legitimidad: cooperación y conflicto, la cohesión (utilitaria/identitaria) y la toma de decisiones (previa, burocrática, activa, pasiva, oligárquica, autoritaria)
Del sistema abierto o ecológica	La interrelacionalidad de la organización con un entorno social que puede aniquilarla o propulsarla

Fuente: Elaboración propia basada en Olson (1971), Scott (2003) y otros autores.

## CONCLUSIONES

El análisis político requiere conocer a los actores y a las fuerzas que interactúan en un agregado social determinado. Uno de estos actores son los empresarios, que actúan sobre todo como grandes grupos de poder económico y como organizaciones gremiales. Este trabajo ha centrado la atención en este último tipo de actor y presentado herramientas conceptuales útiles para su análisis.

Para analizar a las organizaciones gremiales de empresarios conviene tener claridad acerca de qué son las organizaciones gremiales y las especificidades que caracterizan a las de los empresarios.

Un punto que se ha enfatizado es que el control de grandes recursos-relaciones se replica en la capacidad de organizarse. Las grandes empresas son un factor decisivo dentro de sus organizaciones gremiales y el sistema de representación e intermediación de intereses porque están provistas de muchos recursos-relaciones, y además se conciertan entre ellas.

Dos grandes recursos teórico-conceptuales están disponibles para analizar a estos gremios. Por un lado, las tipologías que se proponen distinguir unas organizaciones de otras con base en criterios que destacan sus diferencias y sus similitudes. Así, el examen de una organización específica a la luz de esas tipologías revelará muchas de sus propiedades, características y alcances. Por otro lado, existen también las grandes con-



tribuciones que provienen de los estudios organizacionales, aunque hay que tomarlas con precaución, pues son producto de afanes para explicar un fenómeno afín pero distinto: la empresa lucrativa. Lo esencial de estos aportes son tres grandes enfoques teóricos: el racionalista, el naturalista y el del sistema abierto, que brindan herramientas para conocer distintos aspectos del desempeño de la organización: sus objetivos, planes, estrategias y la efectividad de su acción; su agregación, es decir, la cohesión y los procesos de toma de decisiones que permiten la cooperación y la permanencia, y la relación con el entorno, que permitirá conocer cómo se desenvuelve para beneficiarse de las ventajas y oportunidades que aparezcan y esquivar los obstáculos y las amenazas que se ciernan sobre ella. Son tres enfoques complementarios porque son tres miradas paralelas dirigidas a ámbitos y problemas diferentes de la organización.

Considero que el adecuado uso de los instrumentos propuestos permitirá conocer bien a las organizaciones gremiales empresariales que se elijan.

#### BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR RODRÍGUEZ, R. Magdalena (2008). "Organizaciones empresariales en la construcción del régimen político en México y Brasil: el caso del CCE y la CNI 2000-2006". Tesis de maestría en Estudios Políticos y Sociales. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- AHRNE, Göran, y Nils Brunsson (2005). "Organizations and meta-organizations". *Scandinavian Journal of Management* 21.
- BAUMGARTNER, Frank R., y Beth L. Leech (1998). *Basic Interests: The Importance of Groups in Politics and in Political Science*. Princeton: Princeton University Press.
- CADENA ROA, Jorge (coordinador) (2004). *Las organizaciones sociales hoy*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.
- CADENA ROA, Jorge (2010). "Desempeño de asociaciones y condiciones de entorno". En *Nuevas perspectivas para el estudio de las asociaciones*, coordinado por Matilde Luna y Cristina Puga. Barcelona: Anthropos/Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.

- CADENA ROA, Jorge, y Cristina Puga (2005). “Criterios para la evaluación del desempeño de las asociaciones”. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* 193.
- CAMERON, Maxwell A., y Brian W. Toblin (2000). *The Making of NAFTA. How the Deal was Done*. Ithaca: Cornell University Press.
- COHEN, Jean L., y Andrew Arato (2000). *Sociedad civil y teoría política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- COLEMAN, William D. (1988). *Business and Politics. A Study of Collective Action*. Ontario: McGill/Queens’ University Press.
- DAHL, Robert (1994). *Dilemas del pluralismo democrático. Autonomía versus control*. México: Alianza Editorial/Conaculta.
- DOSSI, Marina, y Lautaro Lissin (2011). “La acción empresarial organizada: propuesta de abordaje para el estudio del empresariado”. En *Revista Mexicana de Sociología* 73 (3): 415-443.
- DREILING, Michel (2001). *Solidarity and Contention. The Politics of Security and Sustainability in the NAFTA Conflict*. Nueva York: Garland Publishing.
- HECHTER, Michael (1987). *Principles of Group Solidarity*. California: University of California Press.
- HIRSCHMAN, Albert O. (1977). *Salida, voz y lealtad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- LUNA, Matilde, y José Luis Velasco (2010). “Mecanismos de toma de decisiones y desempeño en sistemas asociativos complejos”. En *Nuevas perspectivas para el estudio de las asociaciones*, coordinado por Matilde Luna y Cristina Puga. Barcelona: Anthropos/Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- MADISON, James ([1789] 1994). “Ensayo x”. En *El Federalista*, de James Madison, Alexander Hamilton y John Jay. México: Fondo de Cultura Económica.
- MARCH, James G. (1997). “Understanding how decisions happen in organizations”. En *Organizational Decisions Making*, de Shapira Zur. Cambridge: Cambridge University Press.
- MAYER, Frederick C. (1998). *Interpreting NAFTA. The Science and Art of Political Analysis*. Nueva York: Columbia University Press.

- MCBRIDE, Stephen (2005). *Paradigm Shift. Globalization and the Canadian State*. Halifax: Fernwood Publishing.
- MICHELS, Robert ([1911] 1996). *Los partidos políticos*. Buenos Aires: Amorrortu.
- MORAN, Michel (2009). *Business, Politics, and Society: An Anglo-American Comparison*. Oxford: Oxford University Press.
- NATAL, Alejandro (2010). “El entorno organizacional de las OSC: una aproximación a su estudio”. En *Nuevas perspectivas para el estudio de las asociaciones*, coordinado por Matilde Luna y Cristina Puga. Barcelona: Anthropos/Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- OLSON, Mancur (1971). *The Logic of Collective Action*. Nueva York: Schocken Books.
- OLVERA, Alberto J. (coordinador) (2001). *La sociedad civil. De la teoría a la realidad*. México: El Colegio de México.
- PFEFFER, Jeffrey (1992). *Organizaciones y teoría de las organizaciones*. México: Fondo de Cultura Económica.
- PUGA, Cristina, y Matilde Luna (coordinadoras) (2012). *Protocolo para la evaluación de asociaciones*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales/El Colegio Mexiquense.
- RICHARDSON, Jeremy John (editor) (1993). *Pressure Groups*. Oxford: Oxford University Press.
- ROUSSEAU, Jean-Jacques ([1762] 2012). *El contrato social*. México: Taurus.
- SCHMITTER, Philippe C. (1992a). “¿Continúa el siglo del corporativismo?”. En *Neocorporativismo*, coordinado por Philippe C. Schmitter y Gerhard Lembruch. México: Alianza Editorial.
- SCHMITTER, Philippe C. (1992b). “Corporatismo (corporativismo)”. En *Relaciones corporativas en un periodo de transición*, coordinado por Matilde Luna y Ricardo Pozas Horcasitas. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- SCHMITTER, Philippe C., y Wolfgang Streck (1999). *The Organization of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced*

*Industrial Societies*. Discussion Paper 99/1. Colonia: Max Planck Institut für Gesellschaftsforschung.

SCOTT, John (1994). "General commentary". En *Power. Critical Concepts*, editado por John Scott. Londres: Routledge.

SCOTT, John (2008). "Modes of power and the re-conceptualization of elites". *The Sociological Review* 56.

SCOTT, W. Richard (2001). *Institutions and Organizations*. California: Sage/Thousand Oaks.

SCOTT, W. Richard (2003). *Organizations. Rational, Natural, and Open Systems*. New Jersey: Upper Saddle River.

SHADLEN, Kenneth C. (2004). *Democratization without Representation: The Politics of Small Industry in Mexico*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press/University Park.

SHAPIRA, Zur (1997). "Introduction and overview". En *Organizational Decision Making*, coordinado por Zur Shapira. Cambridge: Cambridge University Press.

SMITH, Adam ([1911] 1976). *Riqueza de las naciones. Vol. I*. México: Cultura, Ciencia y Tecnología al Alcance de Todos.

THACKER, Strom C. (2000). *Big Business, The State, and Free Trade. Constructing Coalitions in Mexico*. Cambridge: Cambridge University Press.

TIRADO, Ricardo (2004). "Los industriales, la política y el fin del proteccionismo industrial". Tesis de doctorado en Ciencias Políticas y Sociales. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

TIRADO, Ricardo (2006). "El poder en las cámaras industriales de México". *Foro Internacional* 46 (2).

TIRADO, Ricardo (2008). "El poder en la Confederación de Cámaras Industriales". En *Acción colectiva y organización. Estudios sobre desempeño asociativo*, coordinado por Cristina Puga y Matilde Luna. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.

TIRADO, Ricardo (2010). "De la asociación: características y problemas". En *Nuevas perspectivas para el estudio de las asociaciones*, coordinado por

- Matilde Luna y Cristina Puga. Barcelona: Anthropos/Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- TIRADO, Ricardo (2014). “Rendimiento social del Consejo Coordinador Empresarial de México”. En *El rendimiento social de las organizaciones sociales*, coordinado por Sara Gordon y Ricardo Tirado. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- TIRADO, Ricardo, y Matilde Luna (1995). “El Consejo Coordinador Empresarial de México. De la unidad contra el reformismo a la unidad para el TLC (1975-1993)”. En *Revista Mexicana de Sociología* 57 (4).
- TOCQUEVILLE, Alexis de ([1834-1835] 2006). *La democracia en América*. México: Fondo de Cultura Económica.
- TRAXLER, Franz (2007). “The theoretical and methodological framework of analysis”. En *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A Comparative Analytical Approach*, editado por Franz Traxler y Gerhard Huemer. Londres: Routledge.
- TRAXLER, Franz, Bernd Brandl y Susanne Pernicka (2007). “Business associability, activities and governance. Cross national findings”. En *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A Comparative Analytical Approach*, editado por Franz Traxler y Gerhard Huemer. Londres: Routledge.
- TRAXLER, Franz, y Gerhard Huemer (editores) (2007). *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A Comparative Analytical Approach*. Londres: Routledge.
- VOGEL, David (1989). *Fluctuating Fortunes: The Political Power of Business in America*. Nueva York: Basic Books.
- WARREN, Mark (2001). *Democracy and Association*. Princeton: Princeton University Press.
- WEBER, Max (1974). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.

Recibido: 19 de febrero de 2014

Aceptado: 20 de abril de 2015

