

# La Liquidación de LyFC ¿Única opción?

Un enfoque sociológico  
como alternativa futura

**Rico, F. Marco, A**

**Doctor en Ciencias Contables.** Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Los Andes (ULA). Mérida-Venezuela

**E-mail:** marcorigo63@hotmail.com

**Recibido:** 17-01-2019

**Revisado:** 18-02-2019

**Aceptado:** 28-04-2019

## La Liquidación de LyFC ¿Única opción? . Un enfoque sociológico como alternativa futura

### RESUMEN

La liquidación de un organismo que se presenta como resultado extremo y unilateral de la resolución de un conflicto donde los actores involucrados en las relaciones laborales no pudieron o no quisieron ponerse de acuerdo para lograr una mejor solución, terminando en la extinción de la organización. Este es el caso del organismo paraestatal mexicano Luz y Fuerza del Centro, el cual suministraba el servicio de energía eléctrica a la zona central de México y que fue liquidado, el 10 de octubre de 2009, por su Gobierno Federal de de la misma manera como lo había constituido en 1994, por decreto. El presente trabajo aborda los hechos ocurridos en la resolución del conflicto mencionado por la vía de la liquidación del organismo y plantea la necesidad de incursionar en la sociología laboral para abordar controversias como las que empujaron al desenlace planteado, evitando los efectos e impactos de medidas unilaterales y coercitivas que desfiguran la convivencia productiva y los consensos necesarios en las relaciones de trabajo.

**Palabras clave:** LyFC, SME, CFE, sindicato, liquidación, actores laborales, sociología del trabajo

### *The LyFC Clearance one option? A sociological approach, as a future alternative*

#### ABSTRACT

*The liquidation of an organism that appears as an extreme and unilateral result of the resolution of a conflict where the actors involved in labor relations could not or did not want to agree to achieve a better solution, ending in the extinction of the organization. This is the case of the Mexican parastatal organization Luz y Fuerza del Centro, which supplied the electric power service to the central zone of Mexico and which was liquidated, on October 10, 2009, by its Federal Government in the same way as it had constituted it in 1994, by decree. The present work addresses the events that occurred in the resolution of the aforementioned conflict through the liquidation of the organization and raises the need to venture into labor sociology to deal with controversies such as those that pushed the outcome, avoiding the effects and impacts of unilateral measures and coercives that disfigure productive coexistence and the necessary consensuses in work relationships.*

**Key words:** LyFC, SME, CFE, union, liquidation, labor actors, labor sociology

## 1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la Venezuela actual, las organizaciones públicas como privadas evidencian grandes inconvenientes en cuanto al desarrollo de sus competencias, esto se traduce en desmotivación laboral, la cual se ve reflejada en el absentismo laboral, baja productividad y poca permanencia en los puestos de trabajo, en la búsqueda de mejores incentivos. Todas estas situaciones generan grandes preocupaciones, tanto a trabajadores como a quienes dirigen las organizaciones, por esta razón estas deben buscar estrategias acertadas en procura de minimizar o eliminar por completo estos inconvenientes, dando además cumplimiento a las normas que rigen la materia laboral, en cuanto a aspectos referidos a la responsabilidad del estado de generar las condiciones y medio ambiente de trabajo adecuado.

En el año 1963, como resultado del proceso de nacionalización de la industria eléctrica mexicana ocurrida el 23 de diciembre de 1960, se crea la Empresa Luz y Fuerza del Centro, S.A. (ELyFC, S.A.), mediante la migración de la antigua Mexican Light and Power. Luego, en 1974 se autoriza su disolución y liquidación, sin embargo la misma no se lleva a efecto ya que los mandatarios que sucedieron al entonces Presidente Luis Echeverría, mantuvieron frenado el mencionado proceso de extinción, buscando apoyo político del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), organización que representa a los trabajadores de éste organismo.

Quince años después, la ELYFC, S.A. aún mantenía el estatus de “empresa en liquidación”, por lo que el 27 de diciembre de 1989 se reforma la Ley del Servicio Público de Energía, para prever la constitución, estructura y funcionamiento de un organismo descentralizado que se hiciera cargo de la prestación del servicio que hasta esa fecha, venía prestando la ELYFC, S.A. y sus compañías asociadas: Luz y Fuerza de Pachuca, S.A., Mexicana Meridional de Fuerza, S.A. y Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A. Así mismo se indicaba en la mencionada reforma de la Ley que

las empresas concesionarias entrarían o continuarían, según el caso, en proceso de disolución y liquidación, pero debiendo prestar el servicio hasta ser totalmente liquidadas.

Sin embargo, después de un largo proceso de veinte años, en el mandato del entonces presidente Carlos Salinas de Gortari, “el 9 de febrero de 1994, por decreto presidencial, la ELYFC, S.A., se transforma en el organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro (LyFC), con personalidad jurídica y patrimonio propio” (Bonilla, 2007, p. 48), que junto con la Comisión Federal de Electricidad (CFE), organismo igualmente paraestatal, serían propietarios prácticamente del cien por ciento del sistema eléctrico mexicano.

La CFE es de antigua data, ya que fue creada por decreto el 14 de agosto de 1937 con el principal propósito de generar y distribuir electricidad. El 22 de enero de 1949 se constituye en un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio y con la principal responsabilidad de administrar la generación, lo cual realiza mediante sistemas hidroeléctricos, térmicos, eólicos, entre otros de menor aporte, pero también compra energía eléctrica a algunas generadoras privadas.

Ahora bien, es el caso que a LyFC lo extinguió el Gobierno Federal mexicano, de la misma manera como lo había constituido en 1994, por decreto del 10 de octubre de 2009. Para garantizar la efectividad de tal mandato y el control de los movimientos obreros y sociales, se requirió el apoyo anticipado de la Policía Federal Preventiva (PFP) quienes tomaron las principales instalaciones hasta ese momento utilizadas por LyFC, incluyendo el Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), pues desde allí el SME operaba un sistema de comunicaciones, evitando así el despliegue de acciones de calle que pudieran entorpecer la medida adoptada.

En esta acción, se despidieron aproximadamente a 44 mil trabajadores de la compañía, todos ellos miembros del SME, “el cual resultó así virtualmente disuelto en la medida en que desapareció la fuente de

trabajo que le daba origen” (López de la Vega, Modonesi, Munguía, y Oliver; 2010, p.118), por supuesto, con las consecuencias laborales y sociales que tal medida conlleva.

En tal sentido, en el presente trabajo se aborda la mencionada liquidación de LyFC como resultado extremo y unilateral de la resolución de un conflicto donde los actores involucrados en las relaciones laborales no pudieron o no quisieron ponerse de acuerdo para lograr una mejor solución, terminando en la extinción de la organización. Así mismo, se aborda algunos hechos y causas que llevaron a la liquidación de LyFC, se recuperan los principales efectos del cierre y se diserta sobre si la medida tomada era la única alternativa.

Finalmente, se plantea la necesidad de incursionar en la sociología laboral para abordar situaciones de controversias, como las que empujaron al desenlace planteado de LyFC, evitando los efectos e impactos de medidas unilaterales y coercitivas que desfiguran la convivencia productiva y los consensos necesarios en las relaciones de trabajo.

## 2. Algunos hechos y causas que llevaron a la liquidación de LyFC

En el contexto del apartado anterior, cabe preguntarse ¿cuáles fueron los hechos y causas que llevaron al Estado mexicano a tomar la decisión de decretar la extinción del mencionado organismo paraestatal? “El gobierno argumentó que su decisión estaba fundada en la inoperancia técnica de la compañía y, sobre todo, en los altos costos que representaba para el gasto público” (López de la Vega et al, 2010, p. 118), considerándola como una empresa inviable técnica y financieramente, sin embargo, no se presentó un estudio económico para justificar la medida tomada, solo se argumentó a través de los medios de comunicación que LyFC mantenía altas erogaciones por gastos de personal, tanto de los trabajadores activos como de los jubilados y que además no eran capaces de llevar adelante sus operaciones para prestar un buen servicio a los mexicanos.

El organismo se constituyó en una especie de hoyo negro que chupaba cada vez más recursos financieros, pues continuamente el SME buscaba acrecentar excesivas prerrogativas laborales que no eran sustentables con recursos propios del organismo, por lo que el Gobierno Federal señala como directamente responsable al mencionado sindicato, por cuanto no quiso adaptarse a la austeridad impuesta por la crisis global, exportada al mundo desde los Estados Unidos en el año 2008.

Efectivamente, el organismo LyFC, venía trabajando desde hace varios años con pérdidas en incremento y una acumulación de sustanciales pasivos, por lo que estaba imposibilitado para generar recursos financieros que le permitieran financiar la totalidad del gasto corriente en que incurría, menos aún podría pensarse en cumplir con las inversiones requeridas para su adecuado funcionamiento, y a pesar de que el estado financiaba el gasto operativo, los aportes para la inversión eran muy exiguos, lo cual fue debilitando paulatinamente el sistema eléctrico del área de atención y responsabilidad de LyFC, la cual comprendía básicamente la zona central de México, es decir, el Distrito Federal, ochenta municipios del Estado de México, dos de Morelos, dos de Puebla y cinco de Hidalgo.

En este sentido, es necesario puntualizar que las organizaciones hoy en día tienen que estar a la vanguardia del conocimiento, la innovación y la tecnología como conocimiento aplicado y en el caso que nos ocupa, hay que deducir que la falta de inversión y de una adecuada adaptación a las innovaciones tecnológicas punta, agrava aún más la situación, por la significativa antigüedad de las redes de transmisión y distribución, así como de las subestaciones, las cuales cuentan con más de treinta años de servicio.

Por otra parte, hay que mencionar que LyFC compraba la energía que distribuía a la CFE a costos elevados que no le dejaba posibilidad de excedente alguno, pues debía comercializar tal energía con las tarifas impuestas por el Estado y que contemplan

importantes subsidios a algunos sectores de la población.

Si bien es verdad que hay una responsabilidad del actor sindical, ya que tenía incidencia en las decisiones, también hay una corresponsabilidad de quien dirigía el organismo y que representa al actor laboral patronal o empleador y que para este caso, se corresponde con el tercer actor a quien compete la regulación, el Estado, quien permitió o propició la obsolescencia y burocratización del organismo LyFC, descuidando la planificación y administración del servicio eléctrico.

Por otra parte, desde la postura del actor que representan a los trabajadores se aduce que “en realidad, en el trasfondo de esta acción estaba la apuesta por una progresiva apertura del sector al capital privado” (López de la Vega et al, 2010, p. 118”). En todo caso, la decisión del cierre de LyFC conlleva elementos políticos, pues uno de los actores principales de las relaciones laborales era el independiente SME, que contaba con una gran fuerza política de oposición social al Gobierno Federal de turno.

Además de la intensión gubernamental de ofertar, si no el servicio eléctrico al capital privado, ya que el artículo 27 de la Constitución de los Estados Unidos de México se lo impide, al menos sí, el alquiler de la infraestructura de éste sector, con el fin de que sea utilizada para desplegar sofisticadas redes para transmitir información electrónica de datos, voz e imagen, de acuerdo a los avances de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Por lo indicado anteriormente, puede inducirse que efectivamente el estado podría tener interés en la extinción de LyFC y lo que efectivamente realiza “con el argumento de que la empresa resultaba ya un gasto insostenible para los recursos públicos toda vez que existía un déficit, creciente año con año, en las finanzas de la empresa” (López de la Vega et al, 2010, p.121) y en consecuencia, en la actualidad, el sector ecléctico de México está siendo operado por la CFE, con las limitaciones y debilidades que el caso impone, ya que si bien éste

organismo tiene experiencia en generación y transmisión de la energía eléctrica, no la tiene tanto en distribución y comercialización de la misma, agravándose esta situación por la falta de apropiadas referencias técnicas que pudieran menguar tale debilidades.

Ahora bien, podría preguntarse ¿Por qué se decreta el cierre de LyFC y no de CFE, siendo ambos organismos estatales o para estatales? Es el caso, que contrario a la situación descrita de LyFC y que era objeto de continuos ataques por los dos principales canales de televisión, TVAzteca y Telemundo, indicando que le costaba al presupuesto de la nación miles de millones de pesos, al mismo tiempo se aducía que la CFE era un organismo eficiente y competente, con apenas un tercio de las pérdidas técnicas y administrativas de energía, en relación a las que incurría LyFC.

Por otra parte, se generó la necesidad de resolver la situación coyuntural de la extinción de LyFC, y si bien la CFE era principalmente generadora de electricidad, se constituyó en la mejor opción de la que disponía el Gobierno Federal, para hacer frente a la prestación del servicio a la zona atendida por LyFC, y es que, como menciona Loreto (2007), “los recursos por excelencia ya no son los factores económicos tradicionales: tierra, trabajo y capital, sino el conocimiento [de los trabajadores], un activo que, a pesar de no figurar en la contabilidad, contribuye de forma notable a los resultados” (p.1).

Efectivamente, las organizaciones son el resultado de la conjunción de todos los elementos físicos y emocionales de los seres humanos que las conforman, lo demás son meras estructuras normadas que al quedarse solas, en pocos meses estarían inoperantes, por lo que era estrictamente necesario, contar con un mínimo de personal calificado para asumir, tan osada decisión.

Otro aspecto a considerar, es la influencia política del órgano que representa a los trabajadores, pues el sindicato que agrupa a las personas que laboran en la CFE es el Sindicato Único de Trabajadores Eléctricos de la República Mexicana (SUTERM) y que no presenta posiciones radicales ante las

políticas gubernamentales. En cambio, con el cierre de LyFC, éste representante de los trabajadores de la CFE se vio tremendamente fortalecido por el incremento de agremiados, de nuevo ingreso o por migración del extinto SME de aquellos trabajadores que tuvieron la fortuna de ser recontratados por la CFE.

### 3. Principales efectos del cierre de LyFC

Producto de la medida gubernamental de liquidar a LyFC, como se indicó, se despidieron aproximadamente a 44 mil trabajadores, que pasaron a incrementar las estadísticas de desempleo o subempleo de México. Algunas de estas personas, con la liquidación que recibieron, implementaron pequeñas unidades de producción y se incorporaron a prestar servicios a la CFE, pero esta vez como empresarios, legitimando de esta manera una desfiguración de las relaciones de trabajo y quedando desprotegidos como actores laborales.

Otros trabajadores, aún se mantienen sin hacer efectivas sus beneficios laborales y en acciones de presión, como huelgas de hambre, en busca de su reincorporación, y de no ser posible a LyFC, entonces a CFE, pero con un punto de inflexión: mantenerse con la misma organización sindical y bajo las mismas prerrogativas del contrato de trabajo suscrito con el SME, y que para el Gobierno Federal es completamente inaceptable.

En este sentido, se generó un reacomodo del actor representante de los trabajadores del sector eléctrico, pues se generó un debilitamiento de una importante fuerza laboral que se agrupaba en el SME y que se manejaba de forma independiente, haciendo fuerte oposición política y social al gobierno de Felipe Calderón. Por otro lado, con la medida tomada, se le dió mayor fuerza al SUTERM, sindicato que agrupó a toda la masa laboral del sector eléctrico mexicano.

La medida de liquidación de LyFC, no sólo tomó por sorpresa a los trabajadores, algunos de los cuales conformaban ya la tercera generación de sus familias que habían trabajado en ese organismo o en alguna de las figuras jurídicas que le antecieron, desde el inicio de su historia como ELyFC,

si no también a los ciudadanos, sobre todos aquellos que eran atendidos por la empresa extinguida, por lo que otro efecto importante es el conflicto social y político causado por la medida y que se constituía en el principal reto a resolver por el Gobierno Federal, y para lo cual se activó una gran incidencia mediática.

Por supuesto, era necesario mantener la generación y distribución de la energía eléctrica en la zona que era atendida por el extinto LyFC, ya que es el sector de mayor generación productiva de México, pues allí se encuentran las mayores concentraciones industriales, económicas y también residenciales.

### 4. Liquidación de Luz y Fuerza del Centro, ¿Única alternativa?

El tema tratado, evidencia las consecuencias que se pueden ocasionar cuando los actores laborales (empleador, empleado y regulador) fallan en la comunicación y la motivación para resolver conflictos por la vía del consenso de las aspiraciones y la armonización de las discrepancias.

En este apartado, y siguiendo a Lucena (2005), quien manifiesta que el conflicto o el consenso vienen de cómo funcionan las relaciones sociales, se presentan algunas ideas en torno a los aspectos sociológicos en las relaciones de trabajo, como catalizadores para buscar el equilibrio entre los actores labores, los cuales contribuirían a buscar la permanencia armónica de todos los actores, mediante la consecución del bien común.

Y es que hoy día, en el entorno de un mundo globalizado, los trabajadores deben estar dispuestos a contribuir con la organización para la que trabajan y coadyuvar a que ésta cumpla con sus objetivos, a cambio de que la organización contribuya a la consecución de los anhelos individuales, y que no necesariamente tienen que ver sólo con el aspecto material, por lo que es factible que en el caso de LyFC, bajo el manejo de los conceptos que se emitirán a continuación, se hubiese podido obtener desenlaces diferentes y armoniosos para las partes.



Evidentemente, el organismo descuido estos elementos, por lo que los trabajadores, en su condición de seres humanos, debieron asumir una posición egoísta y alejada de los valores, por lo que trabajaron sólo en función de lograr sus propios objetivos. Incluso, en detrimento de sus propios compañeros y de la organización, tal y como lo reflejan los resultados financieros deficitarios de LyFC.

En éste orden de ideas, Kliksberg (1975), al referirse a la dinámica del desenvolvimiento de las organizaciones, indica que “la naturaleza de sus objetivos, y la conducta de sus integrantes humanos, están estrechamente correlacionados, con las características sociales, políticas, culturales, económicas, etc., del medio o contexto en donde existen” (p.31).

Al respecto, era importante considerar otros factores flexibles inherentes a las personas como las creencias, valores, prejuicios, asunción de sentido común de los individuos, tanto internos como externos a LyFC, así como también las tradiciones socioculturales del entorno, entre otros, que por ser poco evidentes fueron olvidados, descuidados o simplemente omitidos consciente y convenientemente.

En el caso de los valores, que representan las creencias y conceptos básicos que se establecen con el fin de guiar el comportamiento del personal hacia el logro de las metas, es importante ratificar lo indicado por Alhama, Alonso y Martínez (2004), quienes afirma que “los valores son formulados, pero deben ser enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta” (p.131).

En consecuencia, los valores tienen que ser claros, coherentes y se deben reforzar a través de las normas y procedimientos instituidos a fin de interiorizarlos en los trabajadores para conseguir su aceptación y que efectivamente sean usados como un elemento de incentivo al logro de los objetivos organizacionales. En este sentido, indica Robbins (1991) citado por Alhama et al. (2004), que

los valores deben ser claros, compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la Organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la Organización (p.131).

En este contexto, resulta evidente que el factor humano es clave para la organización como agente que gestiona y diseña estrategias para plasmarlas en una estructura, de tal manera que mediante el trabajo coordinado y armónico entre el diseño de la estrategia y la implementación de la estructura, se puedan conducir y gestionar las organizaciones. Es decir, las personas que integran la organización deben garantizar que la estrategia fue bien comprendida y aprendida de manera tal que se concentren esfuerzos para convertirla en realidad dentro de la estructura establecida.

Es por ello, que se debe buscar una correspondencia para lograr la comunión entre los objetivos del individuo, los de la organización e incluso los de la comunidad, de tal manera que sea un ganar-ganar-ganar en función del bienestar de todos los factores internos y externos, que inciden en la organización.

Contrario a lo indicado, aparentemente las pretensiones egoístas se excedieron en el caso de LyFC, dadas las constantes presiones del SME por la obtención, cada vez mayor, de beneficios laborales claramente sobredimensionados a los de la población activa mexicana y que, en opinión del empleador y regulador, ya resultaban impagables, lo cual conllevó a la decisión de uno sólo de los actores en las relaciones de trabajo a tomar una decisión unilateral, lo cual fue posible y se facilitó por cuanto el decisor, en la práctica cumplía el rol de empleador y regulador. En todo caso, se pone en evidencia que las posiciones extremas de los actores laborales deben ser evitadas, dando preferencia al dialogo y conciliación de las diferentes ambiciones que pudieran tener los involucrados.

Como se mencionó en el apartado anterior, las principales razones esgrimidas

para el cierre de LyFC fueron las recurrentes e incrementales pérdidas, sin embargo, es importante acotar que la organización es permeable con todo lo que acontece en ella y en su entorno, por tanto, si se producen cambios internos o externos aunque no sean financieros, estos afectarán a los resultados, muy a pesar de las cifras que arrojen los sistemas tradicionales de información, verbigracia: un resultado numérico desfavorable (pérdida) podría ser el resultado de malestar, insatisfacción o de falta de motivación del personal dentro de la organización, como también podría ser causa del estilo de liderazgo imperante en la misma, podría ser incluso que los objetivos de la organización no están claros y los esfuerzos individuales apuntan a destinos diferentes.

En atención a lo indicado en el párrafo anterior es factible pensar que las pérdidas recurrentes de LyFC pudieran haberse revertido con un diagnóstico oportuno y real de la situación del organismo y mediante la aplicación de un apropiado proceso de desarrollo organizacional, en el marco de un enfoque sociológico, del cual indican Cummings y Worley (2007), que es el “proceso que aplica los conocimientos y métodos de las ciencias de la conducta para ayudar a las empresas a crear la capacidad de cambiar y de mejorar su eficiencia, entre otras cosas un mejor desempeño financiero y un nivel más alto de calidad de vida laboral” (p.1).

Estos autores indican cinco precedentes teóricos que muestran la evolución del desarrollo organizacional desde los enfoques maquinistas hasta la incorporación de los factores sociológicos a las organizaciones como lo son: a) el entrenamiento en el laboratorio (fuera del ámbito de labores), b) la investigación de la acción, c) los enfoques normativos, d) la calidad de vida laboral y e) el cambio estratégico. En las dos últimas raíces mencionadas, es donde se evidencia efectivamente la evolución del enfoque sociológico. La calidad de vida laboral apunta a la transformación del trabajador dentro de la organización pero, buscando más su desarrollo personal en el beneficio de la propia organización.

En todo caso, el desarrollo organizacional promueve un cambio previo a un diagnóstico y mediante intromisiones planificadas y enmarcadas dentro de tres condiciones: 1.- Cambio de la totalidad o parte de algunos aspectos de la organización. 2.- La transferencia de conocimientos a los usuarios tanto internos como externos y 3.- Establecer un mecanismo de medición que permita que el sistema se pueda evaluar y retroalimentar. No fue éste el caso de LyFC, por lo que debió asumir su eliminación completa y definitiva.

A través del desarrollo organizacional se pretende reforzar tanto las estrategias como la transferencia de habilidades y conocimientos al personal y de esta manera, afrontar los retos que se estén definiendo en las estrategias para lograr mejores niveles de competitividad, por lo cual es muy importante la apropiada selección de quien se encargará de esta actividad. El personal responsable del desarrollo organizacional debe facilitar los procesos relacionados con la convivencia y el trabajo conjunto, buscando la efectividad organizacional. Al respecto, Cummings y Worley (2007) menciona que estos profesionales deben tener “habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, habilidades generales de consultoría y conocimiento de la teoría del desarrollo organizacional” (p.63). Así mismo, en el enfoque sociológico es precisamente cuando se comienza a respetar al individuo, reconociendo que los demás tienen derechos y que es válido disentir del modo de pensar de otro trabajador o de los jefes, y por esta condición se genera muchos conflictos, por lo cual los agentes del cambio deben ser expertos en su manejo y negociación.

### **5. El enfoque sociológico, como alternativa futura para la CFE y cualquier otra organización**

Luego de transcurridos más de ocho meses del decreto de extinción de LyFC, no parece que tal decisión pueda ser revertida, es decir, que la decisión del Gobierno Federal, tomada está, cambie. La CFE, se ha encargado de la prestación de los servicios de electricidad que suministraba el organismo



extinguido, lo cual ha realizado mediante tercerización de algunas actividades y las demás con su propio personal, algunos trabajadores recontratados del extinguido organismo y otros de nuevo ingreso, pero todos representados por SUTERM.

Ahora bien, y haciendo abstracción de los posibles intereses políticos, la CFE como organismo paraestatal que manejará el sistema eléctrico nacional de México, y en general cualquier organización que quiera ser competitiva y sustentable, necesariamente tendrá que adaptarse a los actuales tiempos caracterizados por un nuevo orden económico mundial y del cual no escapa las relaciones de trabajo.

En este sentido, siguiendo a Terra y Gordon (2002), para poder competir con eficiencia y en muchos casos para sobrevivir, se hace necesario modelos más flexibles que se adapten al mundo globalizado. Por consiguiente, se debe tener en cuenta que las organizaciones del mundo actual interactuarán en un entorno en continuo movimiento y de constantes desafíos, por lo que es importante, como lo menciona Hernández (2005), abordar tales fenómenos y estudiar las organizaciones a través del enfoque holístico, en busca de una transformación de su cultura e imagen organizacional. Además, hay que tomar en cuenta en su estilo de gerencia nuevos elementos a los contemplados por las corrientes tradicionales y así dar paso al enfoque sociológico de las organizaciones.

De este modo, debe ser de interés de la CFE y de cualquier organización la escala de valores, las motivaciones, los objetivos individuales y entre otros, los intereses comunales en aras de asumir la responsabilidad social y empresarial que reclama la sociedad, de la que indica Chiavenato (2002) que entre los argumentos esgrimidos a favor de esta exigencia social “están las utilidades a largo plazo para el negocio, mejor imagen ante el público, menor regulación para los negocios, mayores obligaciones sociales del negocio, mejor ambiente para todos y atención de los deseos del público” (p.126).

Por tanto, la cultura y la imagen organizacional deben tener un basamento axiológico construido, fundamentalmente, sobre valores éticos, sociales y culturales que deben ser llevados a políticas y normas. Si se quiere cambiar la organización no basta con cambiar un procedimiento administrativo, un sistema contable o cambiar los equipos o las instalaciones, es evidente que se deben hacer cambios en los valores, apuntando a una visión integral del personal, la organización y la comunidad y no sólo a una perspectiva individual o sectorial.

Hoy día, no resulta tan importante el control y monitoreo del personal, pero en cambio sí lo es la delegación de responsabilidad, el enriquecimiento mental del trabajo, la asignación de nuevas tareas con mayor responsabilidad y de mayor envergadura, otorgando así al trabajador una mayor injerencia y mayor número de actividades. En lugar de la segmentación extrema de las operaciones, se tiende a delegar en un trabajador todo un proceso.

Ragno (2002), indica que un nuevo paradigma organizacional toma en cuenta la integridad del ser humano volviéndolo protagonista de una acción transformadora “que se inicia en él pero que en su ‘no-acción’, dinamiza y transforma la organización tornándola no sólo más humana, eficiente y productiva sino integrándola en su desarrollo personal y social” (p.5).

Efectivamente, el ser humano está presente en las interrelaciones que tiene la organización, así se presenta como trabajador, cliente, proveedor, vecino, etc. y necesita realizar sus propios objetivos individuales, por lo que la organización debe contribuir con ello y lograr que estas personas se sientan identificadas con la misma y coadyuven al logro de los objetivos establecidos y, consecuentemente en los resultados, de lo contrario se convertirán en una rémora para lograrlos.

La corriente sociológica parte de la discrepancia del tradicionalismo y ataca fundamentalmente la concepción del hombre económico y holgazán que sólo le interesaba el dinero que la organización estaba

dispuesta a pagarle por sus servicios. Los principales antecedentes que contribuyeron a su rápido desarrollo se pueden ubicar en los experimentos y postulados de las Relaciones Humanas de Elton Mayo y la Sociología Industrial. Así mismo, fueron importantes dinamizadores la legislación social, las condiciones laborales, el salario y el reconocimiento de los sindicatos, entre otros.

Las principales variables analizadas por ésta corriente son: las comunicaciones, el liderazgo, los problemas de autoridad, la lucha de poder, la motivación, entre otras. Para esta corriente es importante el momento histórico en el que suceden los fenómenos que se generan dentro de las organizaciones, reconociendo acertadamente que todo evoluciona y en consecuencia, la organización también debe adaptarse a estos cambios. Se utilizan otros motivadores positivos, además del monetario, que tienen que ver con la personalidad y la autorrealización del trabajador.

Con respecto a la metodología utilizada por esta corriente, se sustituye el empirismo utilizado en el enfoque tradicional por la investigación científica pura, planificada, organizada y con un objetivo claro: llegar a explicaciones fundamentales sobre los fenómenos que ocurren dentro de la organización, permitiendo obtener un conocimiento mucho más acabado y ampliado de cómo se podría manejar al individuo dentro de las organizaciones.

Se trata de superar las fragmentaciones y se propone el estudio del hombre como una unidad compleja sin que éste pierda su condición de ser humano por el hecho de pertenecer a una organización. Es decir, que esta corriente reconoce que el individuo tiene dentro de la sociedad intereses, motivaciones, valores, etc. que afectan a la organización y que a su vez inciden en su comportamiento.

Asimismo, se toma en cuenta varias dimensiones que fueron obviadas por el enfoque tradicionalista, tales como la tecnológica, la fisiológica, la psicológica, buscando explicar: cómo afecta la tecnología al comportamiento del hombre dentro de

las organizaciones, así como la relación existente entre el trabajo, las condiciones del organismo biológico del trabajador, y la relación entre el hombre, el trabajo y la personalidad.

La corriente sociológica se diferencia del enfoque tradicional en tres dimensiones fundamentales a saber: el sistema de valores que entiende al hombre como una unidad biológica dotado de aptitudes, intereses y con necesidades adicionales a las básicas y que es necesario ayudar a satisfacer desde la organización, tales como: familia, realización profesional, mejor calidad de vida, entre otras. Otro aspecto de esta corriente es la inteligencia y la iniciativa de los trabajadores que no pueden dejarse de lado sin afectar el rendimiento. El tercer aporte que se le reconoce a la corriente sociológica tiene que ver con la condición gregaria (formal e informal) del trabajador y por tanto, se reconoce la autoridad informal y la existencia del conflicto, aspectos que no eran tomados en cuenta por los enfoques tradicionales.

Por ello, las normas implantadas por la organización tienen que ser coherentes con el sistema de valores para incentivar su arraigo en los trabajadores y por tanto, la unidad de recursos humanos se debe preocupar además de sus funciones tradicionales de reclutamiento, selección, pago de nóminas, entre otras funciones, del desarrollo integral de los trabajadores dentro de la organización, fortaleciendo así a la concepción de capital humano.

Por otra parte, la creación de valor, como lo establece Vélez (2005), es y debe ser la principal preocupación de los directivos y tomadores de decisiones de las organizaciones y que de no lograrse tal objetivo, se deteriora de tal manera la capacidad competitiva de una organización que termina sacándola del mercado.

En este sentido, se hace necesaria una concepción más integral de las organizaciones. A este respecto Ragno (2002), indica que "la gestión organizacional demanda en la actualidad ampliar los contextos, ejercitar la intuición, las

paradojas, promover la creatividad, la inteligencia emocional, la espiritualidad en los negocios, la dinámica autoorganizativa; superar los estrechos modelos 'cartesianos' y 'ver' la realidad con ojos más abarcativos, reticulares, sistémicos" (p.5), entre otros elementos flexibles que pueden ser tomados en cuenta para secundar el logro de este objetivo.

Por ello, para lograr tal cometido en los actuales tiempos de globalización y de competitividad mundial, donde surgen, como indica Benavides (2001), "conflictos o fricciones propias del acomodamiento de las estructuras y las interrelaciones, implicando ajustes acomodaticios a la variación en las condiciones financieras, sociales,

ambientales y de mercados, que deberán considerar los actores internos" (p.3), es urgente que las organizaciones, además de los postulados administrativos de división y especialización del trabajo tomen en cuenta la red de relaciones que se dan entre la organización, las personas y la sociedad como: comunicación, imagen de la empresa, liderazgo y la dirección de la entidad, sin olvidar las aptitudes, motivaciones, valores, dinámicas de grupo, interrelaciones sociales, entre otras, que son características propias del lado humano del trabajador, ya que la recompensa monetaria percibida por ellos, hoy día no tiene el mismo peso que tenía en los tiempos de Taylor y Fayol, y la influencia de tales elementos afecta los resultados contables de cualquier organización.

## 6. REFLEXIONES FINALES

La extinción del organismo paraestatal LyFC, por decreto federal del 10 de octubre del 2009, aduciendo los recurrentes e incrementales detrimentos financieras y los altos porcentajes de pérdidas técnicas y administrativas de la energía eléctrica disponible para la transformación, distribución y comercialización, produjo el despido de mas de 44 mil trabajadores que pasaron a incrementar las estadísticas de desempleo o subempleo en México, a la vez que se generó un conflicto social y político que se constituyó en el principal reto a resolver por el Gobierno Federal, quién logró mantener, con el personal de la CFE, la generación, transformación, distribución y comercialización de la energía eléctrica en el área que era atendida por el organismo extinguido y que comprendía principalmente la zona central de México, es decir, el Distrito Federal, ochenta municipios del Estado de México, dos de Morelos, dos de Puebla y cinco de Hidalgo, sectores éstos que se corresponden con la mayor generación productiva del país azteca, ya que allí tienen su asiento las más representativas concentraciones industriales, económicas y también residenciales.

En relación a éstos hechos, es factible pensar que los resultados financieros desfavorables de LyFC pudieran haberse revertido con un oportuno diagnostico real de la situación del organismo y mediante la aplicación de un apropiado proceso de desarrollo organizacional, en el marco de un enfoque sociológico.

Pasados nueve meses desde el decreto de extinción del organismo, a pesar de las enfáticas acciones de protesta emprendidas por el SME, es evidentemente que la extinción de LyFC es una decisión que no tiene retorno, por lo cual queda aprender de los sucesos que llevaron al actor laboral dominante y que representa al empleador, a dar por terminadas las relaciones laborales por la vía impositiva, coercitiva y unilateral, lo cual fue posible gracias a que éste actor también fungía como regulador de tales relaciones.

En tal sentido, y haciendo abstracción de los posibles intereses políticos, la CFE como organismo paraestatal que manejará todo el sistema eléctrico nacional de México, y en general cualquier organización que quiera ser competitiva y sustentable, necesariamente tendrá que adaptarse a los actuales tiempos caracterizados por un nuevo orden económico mundial y del cual no escapa las relaciones de trabajo.

Es por ello que, se hace necesario considerar en estas relaciones, los aspectos intrínsecos al ser humano, tanto del que pertenece a la organización, en calidad de trabajador, como del que interactúa con ella desde las posiciones de cliente, proveedor, vecino, entre otras, buscando potenciar los cambios de actitudes del personal que permitan mejorar la eficiencia y salud de las organizaciones ya que es evidente que éstas efectivamente están cambiando, pero se requiere que el mismo sea planificado para aprender de las experiencias, reestructurar las percepciones compartidas, mejorar el desempeño y resolver conflictos tanto internos como del entorno de la organización.

## 7. REFERENCIAS

- ALHAMA, R., Alonso, F. y Martínez, T. (2004). Nuevas Formas Organizativas. Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba. La Habana, Cuba. Extraído el 19 de junio de 2010 desde <http://www.eumed.net/coursecon/libreria/2004/rab/rab.htm>.
- BENAVIDES, O. (2001). Competencias y competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas. Colombia: McGraw-Hill.
- BONILLA, M. (2007). La estrategia de privatización en el sector eléctrico, ventajas y desventajas del proceso de apertura a la inversión privada. El caso de Luz y Fuerza del Centro. Trabajo de grado de maestría no publicado. Instituto Politécnico Nacional, Escuela Superior de Comercio y Administración. México. Extraído el 18 de junio de 2010 desde [http://itzamna.bnct.ipn.mx:8080/dspace/bitstream/123456789/1940/1/2370\\_2007\\_ESCA\\_ST\\_MAESTRIA\\_bonilla\\_robles\\_marthacarmen.pdf](http://itzamna.bnct.ipn.mx:8080/dspace/bitstream/123456789/1940/1/2370_2007_ESCA_ST_MAESTRIA_bonilla_robles_marthacarmen.pdf).
- CHIAVENATO, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. Colombia: McGraw-Hill.
- CUMMINGS y Worley (2007). Desarrollo organizacional y cambio. 8va. Edición. México: Thomson Editores.
- HERNÁNDEZ, R. (2005). Epistemología y formación gerencial: un enfoque holístico. *Negotium*. Julio, vol. 1, N°. 001, 3-11. Extraído el 23 de junio de 2010 desde <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/782/78211102.pdf>.
- KLISKBERG, B. (1975). El pensamiento administrativo: del taylorismo a la teoría de la organización. La "administración científica en discusión." Argentina: Paidós (Vol. II).
- LÓPEZ DE LA VEGA, M., Modonesi, M., Munguía, G. y Oliver, L. (2010). La lucha del Sindicato Mexicano de Electricistas. *OSAL* (Buenos Aires: CLACSO). Año XI, No 27, abril. Extraído el 18 de junio de 2010 desde <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal27/11Modonesi.pdf>.
- LORETO, R. (2007). Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional. Biblioteca Virtual de Economía, Derecho y Ciencias Sociales. Extraído el 19 de junio de 2010 desde <http://www.eumed.net/libros/2007a/223/index.htm>.
- LUCENA, H. (2005). Cambios en la organización del trabajo tradicional: Conflictos y actores laborales. *Revista Venezolana de Gerencia*. Ene-mar, vol. 10 No 029. Extraído el 24 de junio de 2010 desde <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/290/29002902.pdf>.
- RAGNO, L. (2002). Nuevas metáforas en gestión de organizaciones. Universidad de Aconcagua, Argentina. Extraído el 04 de julio de 2010 desde <http://www.gestiopolis.com/>

[recursos/documentos/fulldocs/ger/metaorganluis.pdf](#).

TERRA, J. y Gordon, C. (2002). Portais Corporativos: A Revolução na Gestão do Conhecimento. São Paulo: Negócio Editora.

VÉLEZ, J. (2005). El pensamiento sistémico y la creación de valor en la organización. Universidad de la Sabana - Colombia. Extraído el 04 de julio de 2010 desde [http://sabanet.unisabana.edu.co/postgrados/finanzas\\_negocios/Ciclo\\_III/estrategia/2%20Creaci%C3%B3n%20de%20%20Valor%20y%20Pensamiento%20Sist%C3%A9mico.pdf](http://sabanet.unisabana.edu.co/postgrados/finanzas_negocios/Ciclo_III/estrategia/2%20Creaci%C3%B3n%20de%20%20Valor%20y%20Pensamiento%20Sist%C3%A9mico.pdf)