

Índice

Prologo	9
José Luis Pariente Fragoso	
Introducción	13
Capitulo 1. Una mirada al contrato psicológico y sus implicaciones	17
Jessica Mendoza Moheno Martin Aubert Hernández Calzada Carmen Tabernero Urbieta	
Capitulo 2. Modelo de uso y aceptación de tecnología de información	39
Laura Garza González Jorge Eduardo Macías Luévano	
Capitulo 3. Contextualización versus formalización del cambio organizacional: Aplicación de la Intervención Socioeconómica en una PYME en Hidalgo	51
Victor Gabriel Sánchez Trejo Brenda Marcela Briones Rodriguez	

Procesos de Cambio
y Desarrollo Organizacional

Idea original del diseño: José Luis Pariente F.

Primera edición 2009

D.R. © Universidad Autónoma de Aguascalientes

Av. Universidad 940

Ciudad Universitaria

Aguascalientes, Ags. 20100

D.R. © Jessica Mendoza Moheno

Laura Garza González

Brenda Marcela Briones Rodriguez

Fausto Azael Gutiérrez Garibay

Said Ricardo Gutiérrez Garibay

Fausto Gutiérrez Lugo

Martin Aubert Hernández Calzada

Ma. Elizabeth Kuri Cano

Jorge Eduardo Macías Luévano

Francisco Ernesto Navarrete Báez

José Luis Pariente Fragoso

Victor Gabriel Sánchez Trejo

María del Carmen Tabernero Urbieta

ISBN 978-607-7745-23-5

Impreso y hecho en México/*Made and printed in Mexico*

Capítulo 4. Alianzas, fortalecimiento de competitividad en las empresas

Ma. Elizabeth Kuri Cano
 Fausto Gutiérrez Lugo
 Fausto Azael Gutiérrez Garibay
 Said Ricardo Gutiérrez Garibay

Capítulo 5. Alternativas de permanencia y crecimiento de la industria maquiladora electrónica en la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco

Francisco Ernesto Navarrete Báez

Capítulo 6. Algunas reflexiones en torno al concepto del liderazgo

José Luis Pariente Fragoso

Prólogo

Escribir un prólogo es siempre motivo de satisfacción, pero cuando éste se redacta por invitación expresa de colegas a las que uno conoce desde hace tiempo y se les tiene tanto aprecio como yo les tengo a las coordinadoras de este libro, entonces la satisfacción se convierte, al mismo tiempo, en orgullo; y sobran las razones por las cuales su escritura se torna también en una oportunidad para reflexionar en voz alta acerca de la importancia de que aparezcan obras como la presente en un medio tan necesitado de publicaciones académicas como el nuestro. Es por ello que me gustaría compartir varias de las razones por las que me parece destacable la publicación de este libro acerca de los procesos de cambio y desarrollo en las organizaciones.

La primera de ellas es que, como mencioné anteriormente, he sido testigo desde hace tiempo del desarrollo profesional de las dos principales responsables de que este trabajo vea la luz, e incluso tuve el honor de estar presente en los exámenes doctorales de ambas. En el primero de ellos, el de Laura, en mi carácter de director de su tesis doctoral, presentada en la Universidad Autónoma de Aguascalientes como sede del Doctorado Interinstitucional en Administración; y en el caso de Jessica, como miembro de su jurado, a invitación expresa que me hiciera la Universidad de Salamanca, donde ella cursó sus estudios doctorales, también en Administración. En ambos casos pude constatar

el profesionalismo, la dedicación y la inteligencia de mis dos ahora destacadas colegas.

La segunda razón importante es que en un país como México, en el que publicar es una suerte de hazaña hómérica, el hecho de darse a la tarea de escribir, conjuntar a otros académicos interesados y que tengan qué decir, revisar, corregir, editar y, sobre todo, conseguir quién se interese por sufragar los costos obvios que la tarea implica, es una empresa que llega a veces a desalentar hasta a los más osados aventureros. De manera especial, en el ámbito de las organizaciones y la administración, la carencia de libros sobre la materia escritos por autores mexicanos y derivados de sus reflexiones teóricas o de su experiencia práctica ha sido, desde que se crearon las primeras instituciones educativas dedicadas a este tipo de estudios en el país, uno de los principales problemas que han arrastrado tanto las facultades y escuelas de administración como la misma práctica profesional, como han argumentado en repetidas ocasiones muchos de los estudiosos del tema. Sin embargo, es de justicia aclarar que en los últimos diez años el panorama ha empezado a mostrar un rostro más amable, y esto último me lleva a la tercera de las razones.

En esta última década ha sido evidente, para los que participamos en la cátedra en el ámbito de las organizaciones y la administración, la proliferación de programas doctorales a lo ancho y largo del territorio mexicano. Forzados en parte, no hay que negarlo, por el afán credencialista en el que se han visto sumergidas nuestras instituciones de educación superior y por la subsecuente obsesión cuantofrénica de acumular puntos y reconocimientos para una universidad de papel, como bien la bautizara Luis Porter. Por esta razón estamos alcanzando a pasos acelerados una masa crítica de doctores en administración que, lamentablemente, también hay que decirlo, no en todos los casos responden al perfil de un investigador del que pudiera esperarse una producción sostenida del conocimiento en este campo. Sin embargo, los que sí se dedican a investigar nuestra realidad organizacional y administrativa, están produciendo ya evidencia empírica importante de tomar en consideración e, incluso, de utilizar en la cátedra en vez de los viejos y gastados textos traducidos de otro idioma que siguen prevaleciendo

como material obligatorio prácticamente en todos los programas de administración que se imparten en nuestras universidades.

Esta evidencia se ha podido ir dando a conocer, en gran medida, gracias a la celebración de reuniones, simposios y congresos especializados, organizados por diversas instituciones de educación superior o por asociaciones y academias, como es el caso particular de nuestra Academia de Ciencias Administrativas (ACACIA), a cuyo capítulo de Procesos de Cambio y Desarrollo Organizacional, precisamente, pertenecen las coordinadoras de este libro. Los congresos de ACACIA, los organizados por la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, los de Estudios Organizacionales coordinados por la UAM, y más recientemente las cátedras nacionales Agustín Reyes Ponce del CUMEX, han sido escenarios importantes para presentar y discutir tanto los avances y conclusiones de tesis doctorales como los resultados de investigaciones empíricas y reflexiones teóricas acerca de la creciente preocupación por el complejo mundo de las organizaciones, en toda su riquísima variedad de expresiones.

La última de las razones, pero no por ello la menos importante, es que un trabajo de este tipo requiere, además de todo lo ya expuesto, de la generosa contribución de los demás autores que participaron en su elaboración, por lo que es de justicia reconocer a todos su dedicación y esfuerzo, así como a la Universidad Autónoma de Aguascalientes su generosa contribución para hacer posible la edición final de este documento colectivo.

El cambio y el desarrollo organizacional se han convertido ya, por derecho propio, en categorías específicas del análisis de las organizaciones. Si pudiéramos mencionar algunos de los rasgos más distintivos de nuestras organizaciones contemporáneas, éstos serían precisamente los procesos de cambio y desarrollo. En un mundo cada vez más complejo y dinámico, en donde la tecnología y la innovación son la punta de la lanza, estos procesos se convierten en su eje rector y, las más de las veces, los únicos medios viables para su subsistencia. Desde el ámbito personal hasta los entornos globales, pasando por los agrupamientos sociales de todo tipo, ya sean grupos, equipos, organizaciones, instituciones e incluso estados nacionales, la única constante en nuestros turbulentos tiempos es el cambio. De ahí

la importancia de seguir estudiando su génesis, sus características, sus efectos y consecuencias, con objeto de dar a conocer a un público creciente y cada vez más interesado, los resultados de las reflexiones y las investigaciones empíricas que son producto de nuestra propia realidad. Sólo así podremos llegar a tener una mejor comprensión de lo que sucede en México con nuestras organizaciones y, desde ahí, tratar de entender su vinculación con el resto de nuestro continente y el mundo que nos rodea.

José Luis Pariente Fragoso

Introducción

La celeridad de los cambios provocados por la dinámica de la globalización exige que las empresas sean cada vez más flexibles para poder sobrevivir y ser competitivas. A partir de ello, la necesidad del desarrollo organizacional se hace inminente para dar respuesta a estos nuevos desafíos, generando mecanismos de adaptación al entorno y que, a la vez, favorezcan la integración interna y la mejora de los resultados. Sin embargo, para poder lograrlo, las organizaciones requieren llevar cambios gestionados y planificados, aplicando los conocimientos de las ciencias del comportamiento.

Resulta necesario reconocer la importancia del capital humano en las organizaciones y valorarlo como activo intangible, siendo imprescindible la dirección del esfuerzo y lograr compartir los valores, las creencias y los supuestos básicos que enriquezcan la cultura de las organizaciones. El objetivo del desarrollo organizacional es mejorar los sistemas y subsistemas de las organizaciones, a partir del aprendizaje organizacional y la gestión del talento, aumentando la productividad y el bienestar de los miembros de la organización para crear organizaciones más eficaces.

La presente obra es resultado del esfuerzo de algunos investigadores que han participado en el capítulo Procesos de Cambio y Desa-