

Relatoría de la Sesión No. 4, “Tradición e innovación en las organizaciones”, Moderadora: Dra. Dulce María Cano Ortiz, Relator: Mtro. Noé Cortés Viveros.

La Dra. Dulce María Cano Ortiz dio la bienvenida a todos los presentes; posteriormente explicó la temática de la sesión: los expositores tendrán 10 minutos para realizar su presentación, cuando falten 2 minutos se les indicará para que puedan concluir con su tema; al final se realizarán las preguntas y comentarios pertinentes a cada una de las exposiciones.

Acto seguido presentó la ponencia clima organizacional en la UPCH, no habiendo respondido ninguno de los presentes, para dar exposición a dicha ponencia, la moderadora continuó presentando la **ponencia titulada:** los estilos de liderazgo en los mandos medios y directivos, de una empresa productora de envases de plástico y su relación con las variables de resultado.

Autores: Isabel Mendoza Saldivar; Yessica García Hernández, Sergio Serafín Ruiz Cortés

Los autores de la ponencia comenzaron explicando que la competitividad tiene una estrecha relación con el factor humano y la teoría del liderazgo desde la perspectiva transformacional y transaccional. La investigación fue realizada en una empresa que fabrica envases de plástico, para realizar dicha investigación utilizaron el modelo MLQ, el cual permite medir algunos aspectos como la satisfacción, efectividad y esfuerzo extra, entre otros. La investigación fue descriptiva y correlacional la cual en parte midió variables socio demográficas, el instrumento de medición se diseñó por medio de la escala tipo Likert.

Algunas de las hipótesis que se comprobaron fueron las siguientes: El género influye en la percepción de las escalas de los estilos de liderazgo ejercido por mandos medios y superiores; el estilo de liderazgo que ejercen los directivos influye en las variables de resultado.

En conclusión las hipótesis se comprobaron, esto quiere decir que los estilos de liderazgo si influyen en las variables de resultado. Por lo cual los autores recomiendan que desde la selección de personal se identifique el estilo de liderazgo transformacional para reclutar a personas con estas características.

Posteriormente se presentó la **ponencia titulada** el desarrollo organizacional como herramienta valiosa en la praxis universitaria, parte II de la investigación: la visión de los estudiantes.

Autores: Prisca Nahúm Lajud; Rosa Ela Gutiérrez Bonilla.

Las variables de estudio fueron: liderazgo, cultura y clima organizacional; para medir éstas se aplicó un instrumento a los estudiantes que crearon una consultoría y se vincularon con empresas para hacer un diagnóstico organizacional.

Dentro de los rubros que se han estudiado en esta investigación son los siguientes: observaron si hay una relación entre los temas vistos en clase y en la práctica en las empresas -asignadas a los alumnos por medio del área de vinculación ya que se pretendió ser equitativos en la asignación de empresas con respecto a su tamaño-; también observaron si la falta de compromiso que muestran algunos alumnos afecta al equipo completo.

Algunos de los resultados que se encontraron fueron: los alumnos perciben que el tiempo que les dedican los maestros para asesoría es insuficiente, uno de los problemas que se visualizaron es que los alumnos querían una explicación profunda de la metodología para no leer lo que ya se les había enviado por diferentes medios electrónicos.

Los investigadores reconocen que falta mucho por recorrer en la investigación ya que se podrían descubrir más datos con respecto a los alumnos y a los empresarios. También concluyen que estos proyectos de vinculación universidad y empresa son un beneficio para los jóvenes ya que aprenden por medio de la práctica, los alumnos desarrollan su liderazgo; además se percataron que algunos alumnos no tienen los recursos suficientes para transportarse así como la falta de herramientas para trabajar.

Posteriormente se presentó la **Ponencia titulada:** El cambio organizacional en las instituciones de educación superior: el liderazgo, la cultura y el clima organizacional como variables de estudio.

Autor: Cesar Augusto García Soberano.

El autor hace hincapié en la relación que hay entre la innovación -desde la perspectiva de Godan y Chumpeter con la destrucción creativa- y las variables de estudio: cultura organizacional, clima organizacional y liderazgo.

El estudio se llevó a cabo en la universidad de Xalapa, donde se midieron las variables de estudio con diferentes perspectivas: la cultura organizacional se revisó desde los enfoques macro analista y funcionalista, entre otros; el clima organizacional bajo el enfoque de Likert; el liderazgo bajo el enfoque adhocrático y transformacional. Planteó tres hipótesis entorno al estudio las cuales se aceptaron; con respecto a la metodología para medir las variables de estudio se utilizaron los siguientes instrumentos: El modelo competing values framework para medir la cultura organizacional; el modelo Organizational Dynamics Incorporated (ODI) para medir el clima organizacional; el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) para medir el liderazgo.

Dentro de las conclusiones es que la universidad de Xalapa se orienta hacia un liderazgo transformacional y culturalmente tiene una tendencia hacia la jerarquía; los autores comentaron que piensan hacer un estudio longitudinal para revisar las diferentes innovaciones que se han realizado en la universidad de Xalapa.

Por último se presentó la **ponencia titulada:** Las empresas Familiares en México: un acercamiento a su estudio

Autores: Arturo García Márquez, José Manuel Mávil Aguilera, Giovanna Maddalenna Mazzotti Pabello.

Esta ponencia es una reflexión del capítulo de tesis doctoral del ponente Arturo García Márquez. Las empresas familiares son descritas como empresas PyMEs, esto no es válido, ya que las empresas familiares deben de estudiarse bajo otras perspectivas. No como Las organizaciones tradicionales con relaciones capitalistas, con enfoques

de dominación de Weber. La organización se basa en diferentes principios tales como: la precisión, continuidad, disciplina, rigor, confianza entre otros, así como en la racionalidad técnica del trabajo, pero los temas de la familia van más allá de la administración científica y de la burocracia; las empresas modernas se consideran organizaciones post burocráticas ya que presentan acoplamientos flojos y flexibilidad estructural. La organización familiar puede ser estudiada bajo las perspectivas de extensión, composición y según el estatus familiar. El discurso de las empresas familiares es que en su mayoría se basa en la improvisación y en la intuición de los cual se tiene que realizar una investigación más profunda. Por lo cual el ponente propone realizar diferentes investigaciones para entender su estructura y comportamiento y la implicación personal de los miembros ya que cuando la sociedad y el contexto cambian la familia también lo hace.

Los autores de las siguientes ponencias no se presentaron

Ponencia: Comportamiento organizacional y su relación con la calidad académica del Campus Altiplano de la UASLP.

Autor: José Luis Susano García

Ponencia: La inteligencia emocional una habilidad clave en el desempeño laboral.

Autores: Patricia Carmona Fuentes; José G. Vargas Hernández; Roberto E. Rosas Reyes.

Posteriormente se dio un tiempo de preguntas y respuestas; por último se entregaron las constancias de participación a los ponentes.