

PRÓLOGO

En el actual orden económico de escenarios cada vez más inciertos, uno de los desafíos más urgentes para las organizaciones es la competitividad a escala mundial; en el caso de las organizaciones mexicanas esto representa para algunas, la oportunidad de gestionar mejor sus riesgos, mientras que para otras, simboliza un arenal de lucha por la sobrevivencia.

La influencia del contexto en la transformación organizacional y estratégica no es un fenómeno nuevo, el cambio se ha presentado como un proceso de innovación continuo mediante el cual se busca conseguir una fuente de ventajas competitivas sostenible.

Desde la década de los años setenta se han experimentado transformaciones radicales en el medio ambiente competitivo, entre las más importantes se puede señalar: la desregulación de los mercados financieros y la rápida movilidad del capital (Ohmae, citado por Lerman y Alperstein, 2006), el surgimiento de nuevos patrones competitivos que cambian la esencia de la rivalidad comercial entre las organizaciones lucrativas¹; como es el caso de las alianzas estratégicas y del crecimiento en el uso de franquicias como modelos de éxito probados, además de la presencia cada vez más significativa de las organizaciones sociales, como es el caso de las cooperativas, por mencionar alguna, y de la mayor participación de las Joint Ventures.

En particular, llama la atención el diseño estratégico que han adoptado este último tipo de organizaciones; debido a que admite la vincula-

¹ Al respecto señala Ohmae (op cit. Lerman y Alperstein, 2006), la industria tiene una orientación mundial, por tal motivo sus representantes, las empresas multinacionales se dedican a atender a los mercados atractivos por sus recursos, no importa donde estén. En el camino de la internacionalización este tipo de entidades económicas llevan consigo capital circulante, así como tecnología y conocimientos de gestión.

ción entre entidades antagónicas²; tal es el caso de la articulación que en los últimos cinco años han llevado a cabo las corporaciones multinacionales con las organizaciones no gubernamentales (ONG's) dando como resultado la formación de Joint Ventures, enlace que se explica por la búsqueda de innovación en los negocios y del desarrollo social; la Joint Venture formada por Danone y Grameen Bank de Bangladesh, es un ejemplo representativo de esta tendencia. Esta organización se dedica a fabricar y comercializar productos básicos considerando como mercado meta a las personas más pobres. De la misma forma, la unión de Nestlé con profesionales de la salud y ONG'S en Colombia, Perú y Filipinas, brindan educación nutricional y alimentos nutritivos a los pobres (Brugmann y Prahalad, 2007).

Por otro lado, se observan otros tipos de transformaciones; algunos versan sobre el cambio en el patrón mundial de consumo, el cual obedece al proceso de aculturación. Otros más abordan el tema del uso de la tecnología informática para la generación de redes de control de operaciones a grandes distancias, todos ellos amenazas a la estructura y procesos organizacionales tradicionales.

Tal vorágine de transformaciones ha estado presente en la agenda de investigación de las organizaciones, la academia, los consultores y el gobierno, entre otros actores, dado que sus efectos han traspasado las fronteras de la producción y afectan la dinámica organizacional de las entidades del Estado y de organizaciones de carácter social, tales como las que proporcionan servicios de educación, vivienda, salud, seguridad, etc.

Así el estudio de las organizaciones y de su problemática se ha realizado a través del uso de modelos conceptuales económicos y administrativos para explicar los fenómenos socio organizacionales en un tiempo y espacio determinados; algunos de los modelos teóricos utilizados para analizar la problemática organizacional son:

² Las corporaciones multinacionales y las organizaciones no gubernamentales son antagónicas debido a que tienen propósitos y objetivos disímiles; las primeras son entidades económicas netamente dirigidas hacia el lucro; objetivo que muchas veces las ha llevado a transgredir los derechos humanos, las normas ambientales, etc.. Mientras que las segundas, entidades de carácter civil participan como reguladoras de facto de diversos sectores empresariales, obligando a las corporaciones a ser entidades socialmente responsables y a todo el sector a cambiar sus prácticas. Su participación ha venido llenando el vacío que los gobiernos han dejado en el proceso de liberalización económica.

Por un lado, el paradigma moderno - ortodoxo, de la teoría de la organización un campo de conocimiento en las Ciencias Sociales que permite el análisis organizacional desde una perspectiva positivista, y por el otro, el paradigma posmoderno mediante el cual se da cuenta de la dinámica organizacional y sus nuevas configuraciones en un contexto globalizado, en el que la vida social fragmentada y discontinua requiere además de la explicación racional, la elucidación de elementos de carácter subjetivo que subyacen la vida de sus integrantes; este es el caso, por ejemplo, del poder, la cultura y el simbolismo, entre otros (Clarke y Clegg, 1998).

Hoy se vive en un momento de choque entre la preeminencia de la organización moderna y la emergencia de la posmoderna, lo cual conduce a cambiar la rigidez y la jerarquía de la primera, por la flexibilidad y el *empowerment*³ de la segunda. El cambio supone doble adaptación; por un lado, el desafío que para los empleados representa la transformación y actualización en sus saberes y habilidades, y la forma de conducirse en el un ambiente laboral cada vez más incierto, y por el otro; el reto que implica para la organización el adaptarse a un estilo diferente de empleados, más maduros (Chinchilla y León, 2007), más capacitados - polivalentes, más comprometidos y autónomos, que reclaman reconocimiento dada su importancia en el logro de los objetivos organizacionales. Por lo que se supone, la dirección de este tipo de organizaciones transformará su estilo de dirección actual por otro menos jerárquico, empático, que escuche y que fomente el trabajo en equipo, esto es, un estilo de dirección femenina. Es posible señalar que este cambio debe estar fundamentado en el compromiso y la confianza mutua, mecanismos fundamentales para su existencia y puesta en marcha.

En suma, se puede señalar que las dos perspectivas se han involucrado en el desarrollo y análisis organizacional, sin embargo, entre ellas hay diferencias en la concepción de organización. Para la perspectiva moderna, la organización burocrática y su racionalidad instrumental se inscriben en un área geográfica determinada – y representa el ideal a seguir-. Mientras que para la visión posmoderna, la concepción de organización

³ Las nuevas tendencias administrativas consideran como uno de los puntos centrales el cambio en la conducción de los trabajadores, esto es, una modificación sustancial que permita darle poder al trabajador para que pueda tomar decisiones propias en su área de trabajo.

conduce al concepto de flexibilidad, en el cual coexisten diferentes racionalidades aun en contextos distantes. Esta perspectiva permite asumir el mundo real con una diversidad organizacional, tanto a nivel mundial como al regional y local, en el que las diferencias entre organizaciones se hacen más profundas, debido entre otras razones, a las realidades económicas, sociales y culturales distintas.

Tales nociones conducen a un cambio paradigmático en el tratamiento del fenómeno organizacional, sin embargo, a pesar de las diferencias entre organizaciones, existe un tema compartido entre ellas, este es, el de la gestión o administración, disciplina social que busca solucionar los problemas pragmáticos que enfrentan las organizaciones, esto es, un modelo que genera modas gerenciales que buscan ser de aplicación universal, y que se ve limitado por los rasgos distintivos de cada tipo de organización y las particularidades del contexto.

En los escenarios actuales una de las presiones más fuertes para las organizaciones es el desarrollar ajustes entre su organización interna y las demandas del medio ambiente, tal como lo sugiere la teoría de la contingencia, cuyos aportes surgieron del análisis empírico.

Las presiones del contexto han conducido a las organizaciones a arrojar el isomorfismo institucional⁴ (Powell y DiMaggio, 1999) y los modelos administrativos en boga⁵, sin embargo, a pesar de ello, no todas las organizaciones han logrado mantenerse vigentes, lo que revela la existencia de formas de organización mejor adaptadas a las condiciones económicas y de mercado, así como la poca funcionalidad de los planteamientos administrativos generales y de aplicación universal, haciendo manifiesta la necesidad de contar con aportes afines a situaciones específicas y a cada tipo de organización, mismos que lleven a un replanteamiento

⁴ El isomorfismo se refiere a la tendencia que presentan las organizaciones a parecerse a organizaciones que han alcanzado el éxito competitivo. El isomorfismo adopta tres mecanismos de cambio; el coercitivo – que fuerza, persuade o invita a parecerse; el mimético – cambio voluntario que adoptan las organizaciones con la finalidad de responder a las exigencias del ambiente; y el normativo – cambio que responde a búsqueda de reconocimiento y legitimidad profesional.

⁵ Entre los más relevantes podemos considerar: la calidad total, la cultura organizacional, la reingeniería de procesos, la planeación estratégica y el aprendizaje organizacional.

estratégico que considere el establecimiento de un equilibrio dinámico entre lo económico, lo social y lo natural.

Las organizaciones mexicanas están insertas en esta dinámica de transformaciones, y al igual que otras, su desafío principal es establecer estrategias viables para su sobrevivencia; esto es, estrategias que respondan a diferentes problemáticas y a cada tipo de organización. En este documento, la estrategia empresarial mexicana se concibe desde una perspectiva amplia, considerando tanto a la empresa –sector industrial y/o de servicios- como a otras organizaciones que participan de manera más amplia en la sociedad; tal es el caso de las entidades educativas, de salud, de vivienda (Barba, 2005), financieras y de cultura. Así como, a las dependencias del Estado.

La importancia del estudio de la estrategia empresarial mexicana cobra relevancia si se parte de que la investigación respecto a las empresas mexicanas contribuye a la construcción del conocimiento acerca de sus particularidades y devela la(s) forma (s) en que se adaptan a las condiciones del contexto. Además, permite poner a la luz los hallazgos y con ello enriquecer la discusión acerca de la problemática y perspectivas de las empresas mexicanas.

En este marco de contrastes, la estrategia empresarial mexicana se expresa en formas diversas; algunas empresas que desean participar en la competencia global asumen los desafíos y tratan de provechar las oportunidades, para ello establecen estrategias que buscan dar respuesta rápida y oportuna a los imperativos del contexto adoptando modas administrativas y mitos racionalizados (Meyer y Rowan, 1999) como por ejemplo, la calidad. O bien, acogiendo formas de organización de éxito probado como es el caso de las franquicias; un tipo de organización y un programa Nacional de Franquicias, que forman parte de la política de desarrollo empresarial discutida en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012⁶ (PND, 2007-2012:73).

⁶ Programa de desarrollo de la Secretaría de Economía. Programa Sectorial de Economía 2007-2012. Los cinco segmentos empresariales son: 1.- Emprendedores; 2.- Micro, Pequeñas y Medianas empresas; 3.- Empresas Gacela (MIPYMES) y; Empresas Tractoras (grandes empresas – apoyan a las cadenas productivas).

<http://www.economia.gob.mx/img-sip/Derecha/Bannerssip/progsectorialeconomia.pdf>

En el artículo “Transferencia y Apropiación de Modelos. El Caso de las Franquicias”, de Irene J. Guillén, Silvia Pomar y Araceli Réndon, se discute acerca de los cambios económicos y sociales ocurridos en los últimos años y de sus implicaciones sobre las organizaciones, eventos que demandan de éstas un mayor dinamismo y flexibilidad en su capacidad de adaptación. A la luz de estas transformaciones analizan lo que el discurso convencional y gubernamental refiere acerca de las franquicias; que las considera sólo como un modelo de comercialización de productos y servicios, es decir, un modelo de negocios. Además, dan una explicación que va más allá de lo puramente económico, reflexión que permite concebir a las franquicias como un modelo de conocimiento explícito –que se transfiere a partir de herramientas administrativas tales como, los manuales–, en ellos se contiene al mismo tiempo elementos de carácter tecnológico y cultural. Desde un enfoque organizacional exponen a las franquicias, como un mecanismo que puede fortalecer el crecimiento de pequeñas y medianas empresas mexicanas.

El análisis conduce a las autoras a la conclusión de que el modelo de franquicias, no obstante de ser de origen anglosajón y aplicable en la gran empresa, se ha convertido en un arma estratégica para las empresas mexicanas, ya sea como modelo a seguir, o como mecanismo favorable para la exportación de conceptos mexicanos. Una alternativa en el diseño de la estrategia empresarial mexicana para cualquier tamaño de empresa.

Es evidente que el mundo de los negocios de hoy regido por la globalización y desequilibrado por la presencia monopólica de la organizaciones de clase mundial *world class*⁷, ha generado un contexto de rápidas transformaciones que obligan al pensamiento administrativo a modernizarse, centrándose en la transferencia, apropiación e interpretación de un número creciente de paradigmas administrativos, entre los que se cuenta el Control Total de Calidad. Modelo sofisticado y ampliamente valorado por el éxito que se le asigna *a priori*.

⁷ Este término se refiere a las organizaciones de “clase mundial”, es decir, de aquellas que según Clarke y Clegg, son las más rápidas en generar innovaciones y mantenerse con una capacidad de sustentabilidad; organizaciones que se equipan para encarar la ambigüedad, la incertidumbre y el cambio. Con un estilo gerencial –management– que le permite acceder a alianzas estratégicas mundiales y cuyo performance se mide a partir de estándares de clase mundial para satisfacer a los consumidores (Clarke y Clegg, 1998).

Las nuevas propuestas paradigmáticas toman en cuenta las demandas del contexto global, así como las dimensiones de tiempo y espacio para plantear sus formulaciones, Alfredo de la Lama en su artículo “La teoría del Control Total de Calidad”. La organización de la empresa en un ambiente científico y de competencia global”, presenta la evolución de la noción de calidad en el ámbito productivo; desde la introducción de la estadística mediante el cuadro de control de Shewart, hasta la formalización del sistema del Control Total de Calidad, un sistema que de acuerdo con el autor, incorpora bases del método científico en todo el proceso de producción, característica que lo hace diferente a otras estrategias empresariales y que favorece la situación competitiva.

El autor explica que son los fenómenos del ambiente competitivo los que conducen a las empresas a interesarse en las nuevas tendencias administrativas. En el caso de la Teoría del control total de la calidad, su adopción permite definir las directrices a seguir para dar respuesta entre otros asuntos a cómo organizarse en un ambiente internacional de mayor competencia. Finalmente, se reflexiona sobre la necesidad de reconocer cinco métodos para la implementación del Control Total de la Calidad. De la Lama, concluye señalando que la teoría de la calidad pone de relieve el papel social que desempeña la dirección y el valor que adquieren las personas en la organización confiriéndoles el *status* de capital humano.

La turbulencia actual en el contexto de los negocios y la emergencia de un perfil de organización posburocrático, ha generado cambios sociales importantes, de acuerdo con Clarke y Clegg (1998), son tres; 1) el crecimiento del trabajo flexible debido a la incorporación de la tecnología informática que permite establecer empleos de medio tiempo y/ o el teletrabajo; 2) la incorporación de la mujer en la gestión de las organizaciones, quien compite por un trabajo igualitario; y, 3) el aumento en los niveles de educación de la fuerza de trabajo.

Cambios que enfatizan la necesidad de formar un profesional de la administración más competente, debido a que su papel como organizador de la sociedad se va transformando conforme al surgimiento y puesta en práctica de los diversos paradigmas administrativos que sostienen el quehacer organizacional, los cuales varían de acuerdo al problema en que

se enfocan⁸, no obstante, comparten un interés común por el ser humano, interés en tanto medio para hacer frente a situaciones de creciente incertidumbre y ambigüedad, y para lograr el éxito empresarial.

En este contexto, un hecho social importante es la valoración del factor humano como creador de conocimiento dentro de las organizaciones, además de considerar que el liderazgo debe ser innovador, debido a que en la sociedad actual la economía se basa en el conocimiento y el líder parece perder legitimidad, pues se ve obligado a competir por su sobrevivencia con una base trabajadora más educada y entrenada.

En México, el discurso oficial señala que vivimos en la llamada Sociedad del conocimiento (PND, 2007-2012), en ésta, la educación cobra especial valor dado que mediante ella la sociedad puede alcanzar mejores niveles de vida personal y un mejor desempeño laboral. En este ámbito, se reconoce que el conocimiento se ha convertido en uno de los activos más valiosos tanto para los gobiernos, como para las organizaciones y los individuos; mediante su generación, transferencia, apropiación y socialización se contribuye al incremento de la competitividad del país, de las organizaciones y de los individuos; al país lo hace más competitivo, a las organizaciones las apoya en la consecución de los logros organizacionales; y finalmente, se convierte en un apoyo fundamental para la certificación de competencias laborales para los individuos.

El Plan Nacional de Desarrollo, establece como una obligación para el estado mexicano, contribuir con la tarea educativa en favor de la sociedad. Reconoce el presidente Calderón que, hoy más que nunca se requiere de la vinculación entre el sistema educativo y el laboral-productivo. Un imperativo en el discurso oficial es el de la calidad educativa, con ello queda claro que el gobierno traslada conceptos propios del ámbito empresarial al social, comparando dos entidades que no tienen comparación, con la finalidad de modernizarse y a la vez de impactar el financiamiento que el gobierno aporta a la educación pública superior.

⁸ La organización es cada vez más compleja, el interés de estudiar éste fenómeno se extiende del campo de la administración a la antropología, y a la sociología, entre otras. Algunos de los problemas más relevantes que la organización enfrenta son: la calidad, la cultura, la organización del trabajo, la estrategia corporativa y el aprendizaje organizacional (Barba, 2000:17).

No obstante el reconocimiento de esta nueva realidad y de que la generación de conocimiento se da principalmente en las IES, actualmente existe escasez de financiamiento para este sector.

Es claro que el tema financiero es de gran importancia en todos los ámbitos y para todo tipo de organizaciones, en el caso de las cooperativas de ahorro y préstamo es fundamental para apoyar el desarrollo regional y local. La relevancia social de este tipo de organizaciones es evidente en el estudio de caso “Viabilidad de las cooperativas de ahorro y préstamo el caso del sistema coopera”, el cual presentan, Nadima Simón, Eduardo Villegas y Rosa María Ortega. En este documento se pone a discusión el papel de las cooperativas de ahorro y préstamo en el desarrollo social, asimismo, se discute su viabilidad financiera. Los autores nos introducen en el conocimiento de la diversidad de instituciones financieras sociales y de su normatividad y, declaran que el ahorro popular ha sido usado en diferentes contextos como instrumento para reducir la pobreza. Además, una de sus reflexiones refiere la viabilidad de las cooperativas de ahorro y préstamo en nuestro país.

Estas organizaciones sociales al igual que las lucrativas se ven inmersas en contextos inciertos en donde priva la idea de la modernización; en este caso tal proceso lleva a las organizaciones sociales a la idea de mercado y de actividad empresarial, los autores se preguntan ¿cómo unir el objetivo social-cooperativo con el empresarial?, interrogante al que dan respuesta por medio de los casos de cooperativas en el extranjero como es el caso de de Alemania, España y Canadá, y de un caso en México, Sistema Coopera; el cual hasta la fecha ha experimentado un crecimiento favorable y una aportación valiosa para la sociedad.

De modo que, los autores consideran que la supervivencia y formalización de las cooperativas de ahorro y préstamo, es importante porque tienen la posibilidad de apoyar la generación de riqueza para sus socios y además contribuir al desarrollo regional.

En el entorno empresarial mexicano participan una serie de instituciones de entre las cuales algunas contribuyen a su formalización, otras, vigilan las practicas de negocios y otras más, participan como formadoras de practicas empresariales, tal es el caso de la Bolsa Mexicana de Valores y

del mercado de valores. Así se discute en el artículo “El mercado de valores mexicano como entorno empresarial”, de Miguel Ángel Gómez. En este documento el autor destaca el papel del mercado de valores para transformar el contexto empresarial, ya que moldean la cultura empresarial, las estructuras de propiedad y los patrones de concentración de capital.

Señala el autor que el mercado de valores se convierte en factor de cambio para las empresas que participan en él, porque establece una normatividad para el cumplimiento de prácticas administrativas y de homogeneización para las prácticas contables, eventos que inciden de manera importante en la formación profesional de administradores y contadores.

Esto refiere una tendencia isomórfica, la cual explican Powell y DiMaggio (1999), como el proceso mediante el cual las organizaciones de manera voluntaria o forzada cambian o modifican sus características y sus prácticas, con la finalidad de ser compatibles con las características del ambiente en el que se inscriben. Asimismo, los efectos de tales cambios sobre las profesiones ligadas a ellas consideran un isomorfismo normativo, el cual indica la lucha de un grupo de profesionales por definir sus métodos de trabajo y sus prácticas profesionales. Tal es el caso, como lo señala el autor, en el surgimiento de un gremio de múltiples profesiones que trabajan en los mercados de valores, aunque considera que son aun intentos tímidos de reprofesionalización de la administración.

Gómez, señala que el mercado de valores va más allá del solo intercambio de valores y títulos; lo concibe como una institución que establece un entorno empresarial en el que no existe sólo una racionalidad bursátil, sino en el que selectivamente se conceden oportunidades. El autor presenta un estudio de caso con tres empresas, para conocer el papel que juega el mercado de valores en el establecimiento de estrategias, finalmente concluye con la idea de que la bolsa se convierte en un recurso estratégico, un mecanismo de intermediación financiera más, y un escenario donde se formalizan las estrategias.

Como ya se indicó, las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores deben cumplir con varios requisitos, quizá el más importante, el de salud financiera: una empresa con problemas financieros que no pueden solventarse inminentemente va a la quiebra, y esto hace que deje

de participar en la Bolsa Mexicana de Valores. En el artículo “Las empresas con problemas en la Bolsa Mexicana de Valores”, Martín Abreu y José Antonio Morales, presentan el caso de ocho empresas que cotizaban en la Bolsa Mexicana de Valores y la problemática que las llevó a suspender su participación.

Para los autores, el problema más intenso que puede tener una empresa es la quiebra, y esta desde el punto de vista financiero puede ser de tres tipos; técnicamente insolvente extrema, legalmente insolvente y la quiebra, todas ellas vinculadas con el factor económico, sin embargo, señalan, también existen otros factores en las quiebras y estos son de carácter cualitativo, como “la evaluación de la gestión de los administradores” (Philip Fisher, citado por León, 2006:1059). Asimismo, dilucidan sobre la influencia de las fuerzas del medioambiente, las cuales presionan el desarrollo de las empresas.

Abreu y Morales, exponen el modelo de Altman, basado en el análisis de cinco razones financieras y la obtención global de Z, como una estrategia financiera para analizar e identificar los problemas financieros o riesgos de quiebra de las empresas y poderlos prevenir o solucionar. Los autores presentan el análisis de la información contable de ocho empresas a la luz del modelo de Altman, al cual le añaden el cálculo de la razón de pasivo total a activo total, con la finalidad de medir la insolvencia legal.

Con el análisis de la información los autores constatan que en algunos casos, la falta de liquidez y solvencia, fue la causa de suspensión en el mercado accionario; y en dos casos, los motivos fueron; en uno, la falta de entrega en tiempo de los informes financieros anuales, y en el otro, el de adhesión al código de mejores prácticas corporativas.

El acceso a los recursos financieros es un tema central para el futuro de las empresas, asimismo lo es acceder a ellos con un costo de capital accesible. En el artículo “Efecto Fisher, Efecto Mundell-Tobin y modelos de corrección de errores para la relación tasas de interés-inflación esperada”, de José D. Liquitaya y Gerardo Gutiérrez, se examina la relación entre las tasas de interés y la inflación esperada en la economía mexicana atendiendo a la hipótesis de Fisher: según los autores, este estudio puede ser de utilidad para analizar la política monetaria y los mercados financieros.

Para el análisis los autores acuden a información secundaria emitida por el Banco de Información Económica del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (BIE - INEGI). Algunas de las conclusiones a que llegan los autores son: las tasas nominales de interés mantienen una relación de equilibrio de largo plazo con la tasa de inflación esperada y las tasas de uno y tres meses son estacionarias

Finalmente, la contribución de Armando Pineda y José R. Morales con el artículo “La experiencia empresarial en la recuperación económica de la primera y segunda guerra mundial”, deja constancia de cuáles fueron las estrategias empresariales que han dado sustento al crecimiento empresarial de los países desarrollados, experiencias de las cuales aprender.

Los autores analizan las estrategias adoptadas por las empresas privadas al final de cada guerra mundial; argumentan que fue el aumento de salarios a los trabajadores lo que contribuyó a la reconstrucción y rápido crecimiento económico e industrial de las naciones ricas, específicamente, Estados Unidos de América.

Pineda y Morales argumentan que tal estrategia se dio debido a que la clase empresarial decidió combatir al socialismo, el cual había salido ganador en las dos guerras mundiales. En contraste con lo que acontece hoy día, en que los salarios reales actuales están deprimidos, no así la productividad que se ha incrementado, situación que tiene en crisis económica a esa nación. Los autores concluyen con la idea de que la ciencia económica debe retomar la experiencia ofrecida por las empresas norteamericanas en la rápida recuperación lograda después de las dos guerras mundiales, para tratar de mejorar la actual situación económica tanto de las naciones desarrolladas, como de las en vías de desarrollo.

En este libro se ha hecho un acercamiento a diversas entidades organizacionales mexicanas, así como a algunas estrategias gerenciales que marcan el derrotero a seguir por parte de las organizaciones que se comprometen en su transferencia, y apropiación; como se puede observar, cada organización responde de manera particular a los desafíos del entorno cambiante, configurando con ello lo que podemos llamar estrategia empresarial mexicana, aunque es importante señalar, esta produc-

ción no cubre la totalidad de la realidad empresarial mexicana, por lo que sólo representa una pequeña contribución al conocimiento de esta problemática, en la cual el lector, quizá podrá encontrar elementos de interés para su discusión, además de provocaciones para continuar con diferentes líneas de investigación que den cuenta de la estrategia empresarial mexicana.

Irene Juana Guillén Mondragón

Bibliografía y hemerografía

- Barba Álvarez, Antonio (2000). “Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración”, en Iztapalapa, año 20, No. 48, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, México enero-junio, pp. 11-34.
- (2005). “El posgrado de los estudios organizacionales en México: Identidad, redes y vinculación”, en Nuevas corrientes de pensamiento en la administración. VII Coloquio de administración, Colección Cultura Universitaria No. 86, Serie Memorias, Universidad Autónoma Metropolitana, pp.161-185
- Brugmann Jeb y C.K. Prahalad (2007). “Cocreando un nuevo pacto social para las empresas”, en *Harvard Business Review*, Vol. 85, No. 8, Agosto, EUA., pp. 46-60
- Chinchilla, Nuria y Consuelo León (2007). “Mujer en la empresa. ¿Qué se opone a su promoción?”, en *Itsmo. Liderazgo con valores. Revista Istmo*, Año 49, No. 292, Septiembre-Octubre, Universidad Panamericana, México, pp. 18-23.
- Clarke, Thomas y Stewart, Clegg (1998). *Changing Paradigms, The transformation of Management Knowledge for the 21st. Century*, Harper Collins Business, Londres.
- León , I. Oscar (2006). “ Sociedades de inversión en México: entre el estímulo al ahorro y la especulación global”, en *Globalización y regiones, Comercio Exterior*, Vol. 56, No. 12, México, Diciembre, pp. 1055-1064.
- Lerman y Alperstein (2006). “El debate sobre la globalización y la regionalización”, en *Globalización y regiones, Comercio Exterior*, Vol. 56, No. 12, México, Diciembre, pp. 1039-1046.

Meyer, John W. y Brian Rowan (1999). “Organizaciones institucionalizadas: la estructura formal como mito y ceremonia”, en Powell, Walter W. y Paul J. DiMaggio (comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, México, pp. 79-103.

Powell, Walter y Paul J. DiMaggio (1999). “Retorno a la jaula de hierro. El isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales”, en Powell, Walter W. y Paul J. DiMaggio (comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, México, pp104-125.

Fuentes de información electrónica

Plan Nacional de Desarrollo.

Programa de desarrollo de la Secretaría de Economía. Programa Sectorial de Economía 2007-2012

<http://www.economia.gob.mx/img-sip/Derecha/Bannerssip/progsectorialeconomia.pdf>