

## La intencionalidad empresarial como sistema complejo

VÁZQUEZ-LÚNDEZ, Jorge Luis\*†, DE LA GARZA-CIENFUEGOS, Sandra Patricia, ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ, Juan Francisco y VILLARREAL-LINAJE, Ernesto Ismael

Recibido Octubre 15, 2016; Aceptado Diciembre 28, 2016

### Resumen

El problema básico derivado de la intencionalidad aplicado a la administración empresarial en un espacio que recurre a la experiencia y a la reflexión sobre ella, en un dado momento es posible decir que el comportamiento, actuación y dirección, tanto así como sus metas y objetivos son orientados por dicha intencionalidad. La conciencia de carácter personal como empresarial es intencional y por lo tanto es actividad de la conciencia, capaz de transformar su entorno y a sí misma de acuerdo a su intencionalidad; aunque de un modo generalizado, se puede decir que hay una cierta separación entre intencionalidad y conciencia, esto constituye una continua pugna entre lo que se espera y lo que en la realidad se logra. Por otro lado mediante la reflexión, el juicio y el análisis no se puede ignorar racionalmente que la intencionalidad puede ser considerada como un sistema complejo, por la interrelación existente entre los elementos que la conforman. Sabemos también que la heterogeneidad, es la característica determinante de estos sistemas, así como es la interdefinibilidad y mutua dependencia de funciones que cumplen estos elementos hacia su interior. García,R.(1997). No obstante que la ordenación en un mundo organizacional desestructurado por los procesos acelerados de industrialización y modernización, la organización podría rehacerse desde el ideal de plantear y generar propuestas científicas a favor de la administración empresarial. Esta sería una interesante expectativa para desarrollar posibilidades reales para mejorar el comportamiento administrativo mediante el cambio de mentalidad en las organizaciones bajo el impulso estructurador de la propia ciencia, atendiendo su comportamiento basado en los sistemas complejos.

**Intencionalidad Empresarial, Sistema Complejo, Comportamiento Administrativo, Cambio de mentalidad**

### Abstract

The derived intentionality basic problem applied to business management in a space that resorts to experience and reflection on it, at a given moment is possible to say that behavior, acting and directing, as well as its goals and objectives are guided by such intentionality, consciousness of personal business is intentional and therefore is activity of consciousness able to transform its surroundings and itself according to its intent; but in a general way, we can say that there is a certain separation between intentionality and consciousness, this constitutes a continuous struggle between what is expected and what is achieved in reality. On the other hand through reflection, judgment and analysis cannot be ignored rationally that intentionality may be considered as a complex system, the interrelation between the elements that make it up. We also know that the heterogeneity, it is the characteristic determinant of these systems, as well as the interdefiniety and mutual dependence of the functions fulfilled by these elements to the inside. Garcia,R. (1997). However that management in a world unstructured by the accelerated process of industrialization and modernization, the Organization could redo from the ideal of raise and generate scientific proposals in favor of the enterprise management. This would be an interesting expectation to develop real possibilities to improve administrative behavior in organizations under the structuring impetus of science itself, attending their behavior based on complex systems.

**Business intent, complex system, Administrative behavior, Change of mentality**

**Citación:** VÁZQUEZ-LÚNDEZ, Jorge Luis, DE LA GARZA-CIENFUEGOS, Sandra Patricia, ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ, Juan Francisco y VILLARREAL-LINAJE, Ernesto Ismael. La intencionalidad empresarial como sistema complejo. Revista Administración y Finanzas. 2016, 3-9: 55-68.

\*Correspondencia del Autor: (Correo Electrónico: Jorge.vazquezlundez@uadec.edu.mx)

†Investigador contribuyendo como primer autor.

## Introduction

El complemento de una actividad intencional y planeada que en este estudio es orientada hacia la organización, todos los esfuerzos que actúan en el proceso interactivo, se convierten en condiciones. Esta actividad, en tanto que adapta a los objetos de ella a las necesidades organizacionales, es también una necesidad. Así pues, esta función tiene que ser ejercida dentro de aquella para que la organización alcance su objetivo. (W. Delthey, 1966)

El papel de la ideología en relación que puede ser expresada mediante intencionalidad empresarial en una formación laboral, no consiste sólo en explicar a los agentes de la dinámica y fuentes de la estructura en que se encuentran intercalados, sino más bien, en la identificación de acciones que en modo de actividad práctica, son partícipes activamente ideológicos.

La intencionalidad explorada en la organización, se visualiza en dos ámbitos, el primero está orientado hacia la conformación y desarrollo de los métodos utilizados en la consecución la productividad misma, el segundo ámbito visualiza la intencionalidad en cuanto a los contenidos de información y conocimiento tanto productivos como administrativos que son conformados y orientados hacia el logro de fines específicos.

Siendo la apertura una característica primordial de los sistemas complejos, es decir que carecen de límites bien definidos, así como que realizan intercambios con el medio externo. Sin embargo si las condiciones de contorno sufren pequeñas variaciones con respecto a un valor medio, en el cual los elementos fluctúan pero sin variaciones en su estructura.

Con respecto a sistemas complejos, se destaca especialmente como cada estructura de un nivel dado forma parte de un subsistema del sistema de nivel superior.

Esquemáticamente, las relaciones estructurales podrían resumirse de la siguiente manera; cuando las perturbaciones provenientes de un subsistema exceden un cierto umbral, ponen en acción mecanismos del siguiente nivel; estos últimos obedecen a una dinámica propia que puede actuar como reguladora, contrarrestando la perturbación o bien puede desencadenar procesos que reorganizan la estructura.

A este respecto, que el “efecto” que se obtenga sobre la estructura del segundo nivel está regido por sus condiciones de estabilidad y no guarda relación directa con las perturbaciones que lo originaron (causa) y que sólo desencadenan el proceso. García, R. (1997).

El proceso de la organización considerado como sistema complejo dentro de este estudio.

## Justificación y enfoque

El enfoque de este estudio así como la relevancia del tema, se basan en centralizar el origen socio cultural de la intencionalidad y su comportamiento basado en los sistemas complejos hacia la búsqueda de contenidos informativos y su orientación hacia fines utilitaristas específicos y por supuesto pasando por la búsqueda intrínseca de los resultados que estos fines pretenden.

## Objetivo General

Ofrecer un marco de referencia informativo basado en opiniones reales sobre la intencionalidad explorada en la organización en aspectos relativos a oportunidad y crecimiento laboral, que será útil en cuanto ofrezca un panorama realista para la aceptación a un nuevo presente, en apoyo a la aplicación de la efectividad y el logro de las metas laborales, activando el proceso de recuperación de las personas hacia una adaptación y cambio de mentalidad que provoca nuevas acciones laborales, ya que mediante este enfoque profesional, la información que se obtenga, genera nuevos impulsos hacia nuevas oportunidades en el desarrollo profesional, en favor del fortalecimiento e impulso de la conciencia laboral y social en la Región Centro del Estado de Coahuila.

Los pasos que se pretenden alcanzar en el proceso de este estudio tomando en cuenta el fenómeno en función del desarrollo organizacional y personal son los siguientes:

1. Detección y análisis
2. Desarrollo y aplicación para el proceso administrativo y social
3. Propuesta de aplicación a la solución de problemas importantes.

## Metas

Generar un enfoque un informe de recursos humanos sobre la aplicación de la intencionalidad como apoyo en aspectos relativos a oportunidad y crecimiento laboral.

Generación de acciones profesionales que fortalezcan la mejora hacia una nueva mentalidad positiva, mediante el impulso de nuevos puntos de vista y oportunidades laborales.

Generación de conciencia laboral que ofrezca recuperación, confianza y seguridad del personal, hacia el bienestar social, reduciendo la incertidumbre y prevenga el estancamiento del capital humano de la región, aportando nuevas perspectivas contra el desempleo y la marginación de esta porción de la sociedad.

Detección de efectos extremadamente negativos sobre la mentalidad y su actividad hacia lo positivo en puestos directivos y/o con colaboradores bajo responsabilidad, de este modo generar conciencia proactiva en el ambiente laboral, utilizando el desarrollo que aportan los sistemas complejos.

## El Problema Detectado

El desconocimiento del potencial humano y los beneficios que representan para el desarrollo y la aplicación de la intencionalidad considerada como un sistema complejo, y la pérdida de beneficios de su interrelación de los elementos que la conforman, lo anterior conlleva la carencia en la aplicación de métodos dinámicos en el desarrollo empresarial.

### Etapas del Estudio

- Establecer conceptos que puedan ser mejorados con Capacitación y Gestión.
- Realizar promoción y formación de grupos analíticos.
- Realizar implementación y seguimiento.

## Sustento Teórico

Para la organización sobrevivir a una crisis y transformarla en un medio para crecer, significa primeramente iniciar un proceso de adaptación mental, adaptar las ideas, desarrollar conciencia y así incorporar nuevos conceptos sobre metas y objetivos previamente trazados.

Para la psicología laboral, este proceso se denomina dominio cognitivo que abarca las siguientes tres etapas:

1. Investigar cual que es causa de la crisis.
2. Indagar mediante estudios rigurosos, los hechos de la crisis y enfrentarlos para iniciar el su dominio de manera mental. La indagación se inicia con la comprensión de los acontecimientos reales que violan las expectativas y objetivos.
3. Realizar un “cambio de mentalidad” como desarrollo de nuevas imágenes, e ideas que permitan construir un ambiente radicalmente diferente, que contenga la creación y adopción de nuevos sentidos, prioridades y valores para la organización.

Interpretar la mentalidad como un cambio de actitud, conduce a una visión que acepta la realidad en lugar de negarla como una forma nueva de conciencia empresarial, crear un nuevo sentido en la vida de la organización, más satisfactoria y productiva, ya que una mentalidad estacionaria, constituye un obstáculo permanente para la organización.

Otro aspecto importante en este estudio es la intencionalidad, definida en la antigua Grecia. Aristóteles decía: Lo que se presenta a nuestros ojos es una “intentio” del alma. A finales del siglo XIX, Brentano lo introduce en la psicología occidental como conciencia definida por el hecho mismo de ser intencional, direccionada hacia algo, ubicado fuera de ella misma, o sea, presupone un objeto.

De tal modo, la intencionalidad otorga significados a la conciencia, dándole sentido. Husserl, discípulo de Brentano, estudia la intencionalidad desde un carácter estricto, consideraba que la conciencia no existe en un vacío subjetivo, sino que es siempre “conciencia de algo”. La conciencia no sólo no puede ser separada del mundo de sus objetos, sino que ella misma constituye ese mundo.

De acuerdo a la concepción husserliana, no es posible comprender cómo está construida la realidad, sin comprender a fondo la intencionalidad de la conciencia que construye dicha realidad. Husserl abre el camino de la independencia del pensar respecto de la materialidad de los fenómenos.

El psicólogo americano R. May define etimológicamente a la “intencionalidad” como movimiento en dirección a algo, inclinación, tendencia. En este concepto, lo central es la partícula “tend”, que significa inclinarse, dirigirse hacia. “Nuestra acción no es sólo resultado de excitaciones provenientes del pasado; nos movemos “en dirección a” algo.

Por otra parte, esta palabra significa también “ocuparse de”. Nos ocupamos de nuestros seres queridos, de nuestro trabajo, dirigimos nuestra atención a nosotros mismos. En uno y otro caso se manifiesta nuestra inclinación, tendencia”.

Como complemento a lo dicho, las organizaciones como sistemas no lineales alejados del equilibrio. Son altamente sensibles a las innovaciones, a los eventos o al azar, propios del ambiente empresarial, sus patrones de comportamiento emergen trabajando básicamente sin intencionalidad.

De hecho, los comportamientos empresariales no corresponden a la intensión de los individuos que los generan, lo que produce inesperados y contados resultados intuitivos (Holland, 1995). Lo anterior pone de manifiesto la imposibilidad de predecir y controlar el futuro en la organización y hace necesario encontrar nuevas formas que faciliten su comprensión y desarrollo.

Las ciencias de la complejidad como la termodinámica del no equilibrio, la teoría de catástrofes, la teoría del caos, la ciencia de redes, entre otras han sido los campos de investigación de mayor crecimiento para el estudio de las organizaciones como sistemas no lineales (Allen, Maguire y McKelvey, 2011); sin embargo, los sistemas adaptativos complejos (CAS, del inglés Complexity Adaptive Systems) se han presentado como la perspectiva teórica que se fundamenta en una amplia cantidad de propuestas (Stacey, 1995; Anderson, 1999; Mitleton, 2003).

Los fundamentos e implicaciones filosóficas y epistemológicas del paradigma de la complejidad, tienen un carácter transdisciplinar. Teorías, ciencias, pensamiento científico, posiciones, conversaciones, disciplinas, aproximaciones, creaciones artísticas, literarias o tecnológicas, han contribuido y continúan contribuyendo a la construcción de este paradigma emergente.

En el proceso de estructuración de este paradigma epistémico se intenta dar una respuesta alternativa a la llamada crisis del paradigma de la ciencia en cuanto modo de conocer (MARTÍNEZ MIGUÉLEZ.2001: 2) es decir, la más profunda crisis en la matriz epistémica enfrentada por el hombre hasta nuestros días.

Una ruptura epistémica profunda, una transformación fundamental de nuestro modo de pensar, percibir y valorar la realidad, signada por un mundo global que interconecta pensamientos y fenómenos, sucesos y procesos y donde los contextos físicos, biológicos, psicológicos, sociales, laborales, económicos, ambientales son recíprocamente interdependientes. MORÍN 1982 cfr MARTINEZ MIGUÉLEZ 2001a).

La complejidad como concepto, ha evidenciado numerosas incapacidades: la incapacidad de alcanzar certezas, de formular leyes, de concebir un orden absoluto, de evitar contradicciones, de comprender la realidad como unidimensional.

Para Morin, está regida por tres principios: el principio dialógico - orden y desorden mantenidos a la vez en una unidad, el principio de recursividad, que rompe con la idea lineal de causa - efecto, de producto-productor, de estructura-superestructura, porque el todo constituye un ciclo autoconstitutivo, autoorganizador y autoproducido y el principio hologramático que promulga que el todo está en las partes que están en el todo. (: 107) "El todo es más y al mismo tiempo menos que la suma de las partes" (:122)

Algunos de los conceptos y planteamientos más reiterados entre los autores que alimentan el pensamiento complejo. Esto es el mapa, para adentrarnos en ese nuevo universo paradigmático. J.V.Rubio (2001). Para facilitar el análisis, se han agrupado los planteamientos en los siguientes principios fundamentales:

a. La tendencia y capacidad de la naturaleza, los elementos y los sistemas para generar de manera espontánea: patrones, nuevos comportamientos, sucesos, relaciones, cambios, estados críticos, el ser y el hacer, la unidad misma del sistema, una nueva realidad dentro de ésta; escalas, pautas, comportamientos, figuras y cualquier otra modalidad que escapa a los instrumentos y teorías conocidos hasta la fecha. Estos principios son:

Organización (Alan, Haken, Maturana).

Amplificación (Lorenz, Poincaré, Pigogine).

Consistencia (Chew, Capra).

b. Los fenómenos, objetos, sistemas, elementos, partes, procesos, se conectan entre sí aun cuando no tengan conexión directa. Lo que importa son las relaciones, la pauta que todo lo conecta. Lo que destaca son las correlaciones, efectos y causas entrelazados que emergen en un punto crítico en el filo del caos. De las nuevas formas de conexión, de las rupturas surgen propiedades nuevas. Los procesos y elementos vuelven sobre sí mismos en bucles, rizados o cascadas de espirales creativas. Existe una íntima conexión entre sucesos y cosas que los hace, a la vez, causa y consecuencia. Estos principios son:

Pauta y Conectividad (Bateson).

Correlación (Bohm).

Emergencia (Haken, Varela).

Resonancia (Sheldrake, Morin, Bateson).

c. El sistema no tiene límites definidos, ni entre los elementos ni al interior de ellos. La totalidad del sistema está constituida por el fenómeno observado y el proceso de observación. Los puntos de control están dispersos, difusos en la estructura de un sistema impredecible. La unidad del sistema es la complementariedad del sujeto y objeto. El todo está en la parte que está en el todo. Los fenómenos son despliegues de consciencia y la consciencia despliegue de fenómenos. Las cosas pueden ser y no ser a la vez; ser implícitos y explícitos, a la vez. Estos principios son:

Flujicidad.

Impredecibilidad.

Inclusión (Bohm, Kosko, Morin).

Metadimensionalidad (Kaku).

Los límites del presente trabajo impiden ser exhaustivos en la revisión de todos y cada uno de estos aportes, pero se pretende tomar de manera resumida la visión de complejidad desde las distintas disciplinas, ramas, teorías y ciencias en la operacionalización de las variables.

Las Ciencias de la Conducta y la Neurociencia como experiencias cognitivas plantean esa gigantesca transformación paradigmática. La ciencia cognitiva aplicada a las organizaciones, se encuentra contenida en los campos del conocimiento donde confluyen la cibernética, la psicología, la antropología, la biología, la física, la filosofía de la mente, la ecología y otras, que para reconocer la posibilidad de un conocimiento al menos básico de las organizaciones, muestran múltiples inteligencias, que conllevan a una variedad de estados alterados de consciencia de la organización que plantean resultados muy distantes de las metas y objetivos del pasado inmediato.

### Actividades Generales del Proyecto

- Analizar las causas en forma objetiva.
- Búsqueda de la parte positiva de la situación laboral.
- Afrontar la parte psicológica de cualidades personales y profesionales.
- Detectar las actividades que eleven la autoestima.
- Activación de la conciencia de la importancia y valía personal.
- Fortalecer puntos débiles y fuertes, su uso para crecer personal y profesionalmente.
- Aumentar la mentalidad positiva, hacia nuevas perspectivas de vida.
- Búsqueda y generación de nuevas expectativas.
- Inicio de las nuevas etapas laborales y profesionales.

## Metodología Propuesta

La metodología propuesta para realizar este trabajo es establecer conclusiones preliminares sobre aspectos de la Intencionalidad Empresarial en oportunidades laborales, utilizando un enfoque de Sistemas Complejos, para realizar un planteamiento de supuestos básicos, analizar las causas en forma objetiva utilizando aspectos de investigación mixta con variables reales, desarrollos objetivos y manejo estadístico pertinente, que permitan finalmente de acuerdo a los resultados obtenidos generar aumento de mentalidad positiva, hacia nuevas perspectivas organizacionales y fortalecer puntos débiles que mediante sugerencias puedan ser modificados en su uso para el crecimiento y desarrollo profesional. Para el logro del desarrollo de este trabajo se consideran cuarenta sujetos de estudio, ocho variables independientes, treinta variables dependientes.

### Pasos Metodológicos.

- Generación de Ejes.
- Operacionalización de Variables.
- Aplicación de Instrumentos.
- Obtención de conclusiones.

### Ejes de Investigación.

1. Desventaja que la organización presenta ante el desconocimiento de la intencionalidad.
2. Aportación real que los sistemas complejos aportan a Intencionalidad Empresarial.
3. Efectos reflejados en la efectividad de la Organización el conocimiento y aplicación de la Intencionalidad Empresarial para el logro de las metas laborales.
4. Cambio de mentalidad en el incremento de la preparación en la preparación del personal ante nuevos retos.

### Variables independientes.

1. Desventaja que la organización presenta ante el desconocimiento de la intencionalidad.
2. Aportación de los sistemas complejos a la Intencionalidad Empresarial.
3. Desconocimiento de la intencionalidad en la conciencia empresarial.
4. Mejora en el logro de metas y objetivos mediante el uso de la intencionalidad y los sistemas complejos.
5. Logro y mejora oportunidades de crecimiento y acceso a puestos directivos.
6. Cambio de mentalidad en la empresa e incremento de la preparación personal.
7. Interdefinibilidad y dependencia de funciones que cumplen estos elementos de la intencionalidad hacia interior de la organización
8. El entorno como aportación de la intencionalidad al sistema complejo.

### Instrumento de Investigación y Variables Dependientes en Forma de Pregunta

1. Desventaja que la organización presenta ante el desconocimiento de la intencionalidad

¿El desempeño laboral productivo de la organización disminuye al desconocer la intencionalidad?

¿Se ha observado que la organización actualmente desconoce el término intencionalidad?

¿La organización aplica la intencionalidad como oportunidad de desarrollo?

¿La empresa toma en cuenta posibles resultados de la aplicación de la intencionalidad?

2. Aportación de los Sistemas Complejos a la Intencionalidad Empresarial.

¿Considera que puede ser causa de desarrollo laboral los Sistemas Complejos aplicados la Intencionalidad Empresarial?

¿Considera que la inclusión los Sistemas Complejos puede ser parte importante a la Intencionalidad Empresarial?

¿Considera que los Sistemas Complejos y la Intencionalidad pueden generar una visión positiva hacia el futuro de la administración empresarial?

3. Desconocimiento de la intencionalidad en la conciencia laboral de la empresa.

¿La Organización a la que pertenece conoce la intencionalidad?

¿Cree usted que el conocimiento de la intencionalidad puede afectar la productividad de la empresa?

¿Cree usted que la intencionalidad mejore su mentalidad positiva como empleado o trabajador?

¿Considera que exista una motivación hacia la intencionalidad, que haya sido implantada dentro de la organización?

4. Mejora en el logro de metas y objetivos mediante el uso de la intencionalidad y los sistemas complejos.

¿Cree usted que el conocimiento de la intencionalidad puede mejorar el logro de metas y objetivos de la empresa?

¿El uso y aplicación de sistemas de intencionalidad y sistemas complejos contribuye al aumento de índices de mejora de la empresa?

¿Considera que incluir dentro de las metas y objetivos en la empresa la intencionalidad y los

sistemas complejos, mejore la conciencia empresarial?

¿Se puede obtener mayor lealtad del empleado, mediante la aplicación de la intencionalidad y los sistemas complejos?

5. Logro y mejora oportunidades de crecimiento y acceso a puestos directivos.

¿La organización tendría mayor confianza a las personas que pudieran manejar los sistemas complejos aplicados al desarrollo empresarial?

¿Para ocupar puestos directivos y de liderazgo, las personas que apliquen los sistemas complejos podrían tener mayores oportunidades de crecimiento?

¿Tener personal capacitado en sistemas complejos ofrece mejores oportunidades de crecimiento?

¿La dirección de la organización considera mejor preparados a quienes han tenido acceso al manejo de sistemas complejos?

6. Cambio de mentalidad en la empresa e incremento de la preparación personal.

¿Considera que existe pérdida de oportunidad por desconocimiento y falta de actualización?

¿Considera que existe pérdida de oportunidad por falta de mentalidad positiva?

¿Al elegir cambiar su mentalidad se consideró importante poder desarrollar elementos relacionados con el desarrollo de la intencionalidad y los sistemas complejos?

7. Interdefinibilidad y dependencia de funciones que cumplen estos elementos de la intencionalidad hacia interior de la organización



¿Existe conocimiento sobre Interdefinibilidad y dependencia de funciones como cumplen estos elementos sobre la intencionalidad hacia interior de la organización?

¿Qué tanto considera que la Interdefinibilidad como los sistemas complejos es actualmente parte de un sistema abstracto e indefinido para la organización?

¿Considera que la Interdefinibilidad y dependencia de funciones debe ser tomada en cuenta al interior de la organización?

¿Considera que la Interdefinibilidad y dependencia de funciones contribuyen a la mentalidad para el logro de logros empresariales importantes?

8. El entorno como aportación de la intencionalidad al sistema complejo.

¿Existe conocimiento sobre la actuación de los elementos externos a la organización como sistema complejo?

¿Considera que la influencia del entorno es determinante para la organización en relación con los sistemas complejos?

¿Considera que la mentalidad empresarial debe ser tomada en cuenta en base al ambiente del entorno?

¿Qué tanto considera de la mentalidad de los miembros de la organización sea relevante al compararse con el entorno laboral?

## Hipótesis

H1. La organización presenta desconocimiento de mentalidad con respecto a la actividad intencional planeada que es orientada hacia el interior de la organización, lo cual es una desventaja para el comportamiento administrativo, actuación y dirección de sus recursos humanos, afectando de este modo el logro de las metas y objetivos.

H2. La organización presenta aceptación de la actividad intencional y los sistemas complejos, lo cual representa una ventaja para la integración laboral de sus empleados.

H3. El cambio hacia la mentalidad positiva, presenta una expectativa de valor agregado para las organizaciones, presenta mejora efectiva en el comportamiento, actuación y dirección, tanto así como el logro sus metas y objetivos que son orientados por la intencionalidad

## Población y Muestra

El desarrollo se inicia con una población de 45 sujetos compuesta por directivos y empleados de 10 organizaciones productivas de la Región Centro del Estado de Coahuila.

Se aplica el siguiente desarrollo:

Cálculo de la muestra para levantamiento de encuestas

para proporciones:

población $N =$	45
$p =$	50%
$q =$	50%
nivel de confianza	90%
	$Z_{\alpha/2} = 1.645$
margen de error	5%
tamaño de la muestra $n =$	40

Triola F. Mario (2013), Estadística, 11a ed. Pearson  
Fórmula desarrollada por Armendáriz-M Juan (2016)

Tabla 1

Con la cual se determina una muestra de 40 Sujetos de estudio.

Una vez establecidas las 30 preguntas del instrumento se utiliza la siguiente escala de LIKERT.

Escala de Likert	
0	Nunca
1	Muy poco
2	En ocasiones
3	Muy frecuente
4	Siempre

Tabla 2

### Primer análisis: frecuencia y porcentaje

Consideración del análisis de frecuencia en relación con 1199 opiniones consideradas se obtiene lo siguiente:

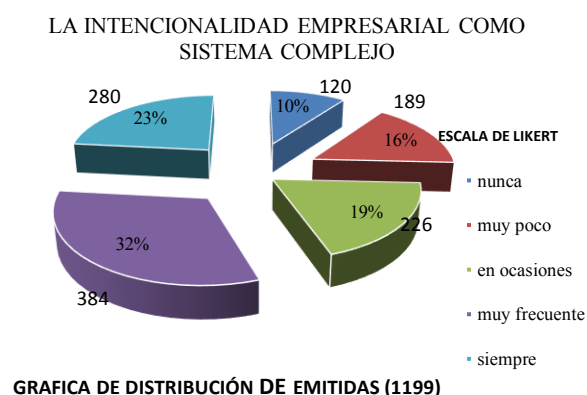


Gráfico 1 Gráfica de distribución de Frecuencia y Porcentaje (1199 Opiniones)

Los resultados de este análisis muestran que el conocimiento y aplicación que tiene la organización sobre la intencionalidad como un sistema complejo y por la interrelación existente entre los elementos que la conforman de 1199 opiniones emitidas, (384) representa el 32% indica que el desconocimiento es muy frecuente, por otra parte existen (120) opiniones, el 10 % menciona que si existe conocimiento.

Lo cual presenta congruencia con la hipótesis H1. Que fue presentada como: La organización presenta desconocimiento de mentalidad con respecto a la actividad intencional planeada que es orientada hacia el interior de la organización, lo cual es una desventaja para el comportamiento administrativo, actuación y dirección de sus recursos humanos, afectando de este modo el logro de las metas y objetivos.

### Segundo análisis: distribución normal

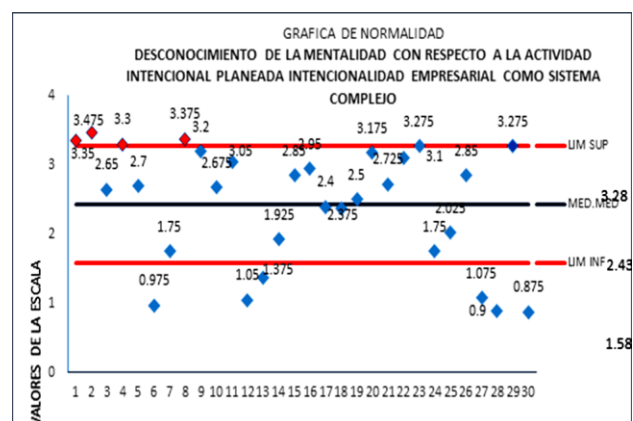


Gráfico 2 Gráfica de distribución normal  $\pm 1 \delta$  (Teorema central de limite) (Calot, 1988) (Pérez Díez, 2000)

El resultado de esta prueba indica:

De las treinta variables analizadas mediante la aplicación un instrumento de medición a cuarenta (40) sujetos, se obtuvo una distribución normal aceptable, en la cual se puede apreciar que las siguientes 3 variables siguientes, la desventaja que la organización presenta ante el desconocimiento de la intencionalidad y los sistemas complejos, aunque su uso mejora el logro de metas y objetivos y la conciencia laboral de la empresa; son las más representativas porque se muestran arriba del límite superior de normalidad (3.43) indicado en el Gráfico 1.

Por otro lado esta prueba también refiere congruencia de las variables indicadas con las tres hipótesis planteadas, H1 y H2 las cuales son:

H1. La organización presenta desconocimiento de mentalidad con respecto a la actividad intencional planeada que es orientada hacia el interior de la organización, H2. La organización indica aceptación de la actividad intencional y los sistemas complejos, por lo cual representa una ventaja para la integración laboral de sus empleados.

### Tercer análisis: estadística descriptiva

Los análisis aplicados en esta prueba, se indican en la tabla siguiente:

Estadística descriptiva (Vars. Significativas)			
Estadísticos	1	2	5
Media	3.35	3.48	2.7
Mediana	3	4	3
Moda	3	4	3
Desviación estándar	0.62	0.60	1.04
Varianza de la muestra	0.39	0.36	1.09
Curtosis	-0.59	-0.47	-0.14
Coefficiente asimetría	-0.40	-0.65	-0.64
Mínimo	2	2	0
Máximo	4	4	4

**Tabla 3** Tabla de valores de Estadística Descriptiva para las variables significativas 3 de 30

### Interpretación y lectura de Estadística Descriptiva:

De las treinta variables analizadas mediante la aplicación un instrumento de medición a cuarenta (40) sujetos, se puede apreciar que las siguientes 3 variables son las más representativas en el análisis anterior, las cuales son:

1. Desventaja que la organización presenta ante el desconocimiento de la intencionalidad, representada por las pregunta Nos. 1 Y 2, El desempeño laboral productivo de la organización disminuye al desconocer la intencionalidad y la organización actualmente desconoce el término intencionalidad. El promedio de 30 opiniones es ( $X=3.35$  y  $3.48$ ) su ocurrencia se ubica de manera muy frecuente, los valores que más se expresan ( $Me=3$  y  $4$ ), de igual manera que los valores que aparecen de manera más frecuente, también son ( $Mo=3$  y  $4$ ).

En lo referente a la variabilidad de la dispersión que presentan los datos es moderada, con ( $S=0.62$  y  $0.6$ ), por lo cual existe para esta variable presenta dispersión moderada con respecto al promedio ( $X=3.35$  y  $3.48$ ) de las (30) opiniones emitidas.

Existe uniformidad ( $CV=0.39$  y  $0.36$ ) en la composición de las opiniones para estas variables, ya que estas se encuentran ubicadas con notoria tendencia hacia los valores medios de la escala utilizada, y una concentración Platicúrtica ( $K=-0.59$  y  $-0.47$ ) significa que los valores se encuentran dispersos. Finalmente por lo anterior expresado, los valores oscilaron desde muy frecuente a siempre ( $m=2$ ) y ( $M=4$ ).

Dentro de la variable No.2: Aportación de los sistemas complejos a la Intencionalidad Empresarial, representada por la pregunta No. 5:

Es causa de desarrollo laboral los Sistemas Complejos a la Intencionalidad Empresarial, se indicó con un promedio es ( $X=2.7$ ) su ocurrencia se ubica de manera ocasional, el valor que más se expresa ( $Me=3$ ), de igual manera que el valor que aparece de manera más frecuente, también es siempre. ( $Mo=3$ ).

La variabilidad de la dispersión que presentan los datos es alta, con ( $S=1.04$ ), por lo cual existe para esta variable presenta uniformidad en la dispersión con respecto al promedio ( $X=2.7$ ) de las (30) opiniones emitidas.

Existe uniformidad ( $CV=1.09$ ) en la composición de las opiniones para esta variable, ya que estas se encuentran ubicadas con notoria tendencia hacia los valores medios de la escala utilizada, y una concentración Leptocúrtica (con valores de concentración de manera simétrica): ( $K=-0.64$ ) lo que significa que los valores se encuentran uniformemente dispersos. Finalmente por lo anterior expresado, los valores oscilaron desde en ocasiones a siempre ( $m=0$ ) y ( $M=4$ ).

La variable No. 3: Desconocimiento de la intencionalidad en la conciencia laboral de la empresa, que se complementa con la pregunta No. 8: ¿La Organización a la que pertenece conoce la intencionalidad?

El promedio de las 30 opiniones es ( $X=3.378$ ) su ocurrencia se ubica de manera muy frecuente, el valor que más se expresa ( $Me=3$ ), de igual manera que el valor que aparece de manera más frecuente, también es siempre. ( $Mo=4$ ).

En lo referente a la variabilidad de la dispersión que presentan los datos es alta, con ( $S=0.49$ ), por lo cual existe para esta variable mediana lejanía con respecto al promedio ( $X=3.38$ ) de las (30) opiniones emitidas.

Existe baja uniformidad ( $CV=0.24$ ) en la composición de las opiniones para esta variable, ya que estas se encuentran uniformemente ubicadas con notoria tendencia hacia los valores intermedios de la escala en “frecuente”, y una concentración Platicúrtica ( $K=-1.8$ ) significa que los valores se encuentran relativamente dispersos.

Finalmente por lo anterior expresado, los valores oscilaron desde muy frecuente a siempre ( $m=3$ ) y ( $M=4$ ).

Por los resultados de la prueba anteriormente mostrada, se puede inferir que es causa de desarrollo laboral los Sistemas Complejos a la Intencionalidad Empresarial y que existe desconocimiento de la intencionalidad en la conciencia laboral de la empresa; lo cual indica congruencia de las variables indicadas con las tres hipótesis planteadas, H1 y H2.

#### Cuarto Análisis: factorial confirmatorio

En este análisis se muestra después de aplicar sin rotar y con rotación varimax, obtuvo el valor más alto de la varianza total explicada en el primer caso es (36.37%), del cual la variable No. 5 que se expresa de la siguiente manera: Puede ser causa de desarrollo laboral los Sistemas Complejos a la Intencionalidad Empresarial de acuerdo a la tabla siguiente:

Var	Factor 2 % de var= 9.04	r
5	¿Considera que puede ser causa de desarrollo laboral los Sistemas Complejos a la Intencionalidad Empresarial?	.685

**Tabla 4** Análisis Factorial (sin rotar)

Del mismo análisis sin rotar se encontró lo siguiente:

Var	Factor 3 % de var= 8.81	r
4	¿La empresa toma en cuenta posibles resultados de la aplicación de la intencionalidad?	.627

**Tabla 5** Análisis Factorial (sin rotar)

A manera confirmatoria se distingue la variable No. 4:

La empresa toma en cuenta posibles resultados de la aplicación de la intencionalidad al aplicar la Rotación Varimax, obteniendo el valor que se muestra en la siguiente figura:

Var	Factor 3 % de var= 8.67	r
4	¿La empresa toma en cuenta posibles resultados de la aplicación de la intencionalidad?	.644

**Tabla 6**

## Conclusiones

Con respecto a los ejes de investigación planteados, mismos que fueron trabajados tomando en cuenta las perspectivas de probabilidad y tomando en cuenta las opiniones vividas por cuarenta personas que laboran en empresas, aun cuando existe desconocimiento de mentalidad con respecto a la actividad intencional planeada que es orientada hacia el interior de la organización, lo cual es una desventaja para el comportamiento administrativo, actuación y dirección de sus recursos humanos, afectando de este modo el logro de las metas y objetivos, el 32% indica que el desconocimiento es muy frecuente, por otra parte el 10 % menciona que si existe algún conocimiento.

De manera similar la desventaja que la organización presenta ante el desconocimiento de la intencionalidad se refleja en 19% de manera ocasional, lo cual indica que se la organización se encuentra dentro de un rezago ante posibles perspectivas de superación también se opina que aplicación de la Intencionalidad Empresarial ocurre de manera frecuente en un 32% para el logro de las metas laborales es necesario un cambio de mentalidad en el incremento de la preparación en la preparación del personal ante nuevos retos.

Ante el panorama anteriormente descrito, se cuenta con evidencia para indicar que el problema de estudio sobre el desconocimiento del potencial humano y los beneficios que representan para el desarrollo y la aplicación de la intencionalidad considerada como un sistema complejo, así como la pérdida de beneficios de su interrelación de los elementos que la conforman, lo anterior conlleva la carencia en la aplicación de métodos dinámicos en el desarrollo empresarial se presenta de manera frecuente dentro de la población definida.

De manera contundente también aparece que la aplicación de la Intencionalidad Empresarial que se presenta de manera importante para el logro de las metas laborales, aunque poco conocida en la actualidad es un detonante potencial hacia los procesos acelerados de industrialización y modernización.

Como complemento, se establece como constructo básico (paradigmático) que Puede ser causa favorable para el desarrollo laboral la aplicación de los Sistemas Complejos y la Intencionalidad Empresarial y que la empresa los considere cuenta posibles resultados de su aplicación, aun cuando exista actualmente desconocimiento generalizado de estos conceptos.

Dentro de las perspectivas particulares de la organización moderna a la superación en todas las perspectivas posibles, la organización podría hacer un importante esfuerzo por rehacerse desde el ideal de plantear y generar propuestas con valor científico con una interesante visión para desarrollar posibilidades reales de mejora del comportamiento administrativo mediante el cambio de mentalidad bajo el impulso positivo en favor de su comportamiento basado en los sistemas complejos y la intencionalidad.

## Referencias

- Anderson, P. (1999). Complexity theory and organization science. *Organization Science*, 10(3), 216–232.
- Bohm, David. (1988). *Ciencia Orden y Creatividad*. Barcelona. Kairós. (1992). *Totalidad y Orden Implicado*. Barcelona. Kairós.
- Calot, Gerard. (1988). *Curso de Estadística descriptiva*. Thompson Paraninfo, S.A
- Holland, J. H. (1995). *Hidden Order: How Adaptation Builds Complexity*. New York: Perseus Books Group.
- Husserl E. - *Ideas para una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. Ed. Fondo de Cultura Económica, 1962.
- Husserl E. – *Meditaciones cartesianas*. Ed. Fondo de Cultura Económica, 1985.
- J.V. Rubio. (2000). *Cartografía de la Complejidad. Grandes temáticas de la Complejidad. Principios de la Complejidad. Documentos*.
- Martínez Miguélez, Miguel. (2001) *El Desafío de la Racionalidad Científica Clásica(2001a). Necesidad de un Nuevo Paradigma Epistémico*.
- Martínez, Ludy y J.V. Rubio. (2000). *Cartografía de la Complejidad. Grandes temáticas de la Complejidad. Principios de la Complejidad. Documentos*
- Maturana, Humberto. (1995) *La realidad: ¿objetiva o construida? I Fundamentos biológicos de la realidad*. Barcelona. España.
- May R. – *Amor y voluntad*. Moscú, 1997.
- McKelvey, B. (2004). Complexity science as order-creation science: New theory, new method. *Emergence. Complexity & Organization*, 6(4), 2–27.
- Mitleton, K. E. (2003). *Ten principles of Complexity & Enabling Infrastructures. InComplex Systems and Evolucionary Perspectives of Organisations: The Application of Complexity Theory to Organisations*. London: London Shool of Economics.
- Morin, Edgar. (1974). *El Paradigma Perdido. Ensayo de Bioantropología*. Barcelona. Editorial Kairós.
- Pérez Díez de los Rios José Luis, (1993). *Modelos probabilísticos y tablas estadísticas*. Mergablum. Edición y Comunicación, S.L.
- Prigogine, Ilya. (1999). *Las Leyes del Caos*. Primera edición en biblioteca de bolsillo. Editorial Crítica. Barcelona. España.
- S/a. (2001) *La Experiencia de Lorenz. El Efecto Mariposa*
- Sheldrake, Rupert. (1990). *La Presencia del Pasado. Resonancia Mórfrica y Hábitos de la Naturaleza*. Barcelona Editorial Kairós.
- Stacey, D. R. (1995). *The science of complexity: An alternative perspec-tive for strategic change processes*. *Strategic Management Journal*, 16(6), 1986–1998.
- W. Delthey. *Introducción a las ciencias del espíritu* (Madrid, revista de Occidente, 1966)