

Volumen 3, Número 7 — Abril — Junio — 2017

ISSN 2414-8857

Revista de Filosofía y
Cotidianidad

ECORFAN[®]

Indización

- Google Scholar
- Research Gate
- REBID
- Mendeley



ECORFAN-Bolivia

ECORFAN- Bolivia

Directorio

Principal

RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD

Director Regional

IGLESIAS-SUAREZ, Fernando. BsC

Director de la Revista

PERALTA-CASTRO, Enrique. MsC

Diseñador de Edición

SORIANO-VELASCO, Jesus. BsC.

Revista de Filosofía y Cotidianidad, Volumen 3, Número 7, Abril-Junio 2017, es una revista editada trimestralmente por ECORFAN-Bolivia. Loa 1179, Cd. Sucre. Chuquisaca, Bolivia. WEB: www.ecorfan.org, revista@ecorfan.org. Co-Editor: IGLESIAS-SUAREZ, Fernando. ISSN 2414-8857. Responsables de la última actualización de este número de la Unidad de Informática ECORFAN. ESCAMILLA-BOUCHÁN, Imelda, LUNA-SOTO, Vladimir. Loa 1179, Cd. Sucre. Chuquisaca, Bolivia. Última actualización 30 de Junio, 2017.

Las opiniones expresadas por los autores no reflejan necesariamente las opiniones del editor de la publicación.

Queda terminantemente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin permiso del Instituto Nacional de Derechos de Autor.

Consejo Editorial

GALICIA-PALACIOS, Alexander. PhD
Instituto Politécnico Nacional, México

NAVARRO-FRÓMETA, Enrique. PhD
Instituto Azerbaidzhan de Petróleo y Química Azizbekov, Rusia

BARDEY, David. PhD
University of Besançon, Francia

IBARRA-ZAVALA, Darío. PhD
New School for Social Research, U.S.

COBOS-CAMPOS, Amalia. PhD
Universidad de Salamanca, España

ALVAREZ ECHEVERRÍA, Francisco. PhD
University José Matías Delgado, El Salvador

BELTRÁN-MORALES, Luis Felipe. PhD
Universidad de Concepción, Chile

BELTRÁN-MIRANDA, Claudia. PhD
Universidad Industrial de Santander, Colombia

ROCHA-RANGEL, Enrique. PhD
Oak Ridge National Laboratory, U.S.

RUIZ-AGUILAR, Graciela. PhD
University of Iowa, U.S.

TUTOR-SÁNCHEZ, Joaquín. PhD
Universidad de la Habana, Cuba

VERDEGAY-GALDEANO, José. PhD
Universidad de Granada, España

SOLIS-SOTO, María. PhD
Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, Bolivia

GOMEZ-MONGE, Rodrigo. PhD
Universidad de Santiago de Compostela, España

ORDÓÑEZ-GUTIÉRREZ, Sergio. PhD
Université Paris Diderot-Paris, Francia

ARAUJO-BURGOS, Tania. PhD
Universita Degli Studi Di Napoli Federico II, Italia

SORIA-FREIRE, Vladimir. PhD
Universidad de Guayaquil, Ecuador

FRANZONI-VELAZQUEZ, Ana. PhD
Instituto Tecnológico Autónomo de México, México

OROZCO-GUILLÉN, Eber. PhD
Instituto Nacional de Astrofísica Óptica y Electrónica, México

QUIROZ-MUÑOZ, Enriqueta. PhD
El Colegio de México, México

SALAMANCA-COTS, María. PhD
Universidad Anáhuac, México

Consejo Arbitral

MTT. PhD

Universidad de Granada, España

AH. PhD

Simon Fraser University, Canadá

AG. PhD

Economic Research Institute - UNAM, México

MKJC. MsC

Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, Bolivia

MRCY. PhD

Universidad de Guadalajara, México

MEC. PhD

Universidad Anáhuac, México

AAB. PhD

Universidad Autónoma de Sinaloa, México

EDC. MsC

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México

JRB, PhD

Universidad Panamericana, México

AGB. PhD

Instituto de Biotecnología UNAM, México

ACR. PhD

Universidad Nacional Autónoma de México, México

ETT. PhD

Instituto Politécnico Nacional, México

FVP. PhD

GHC. PhD

JTG. PhD

MMG. PhD

Instituto Politécnico Nacional, México

FNU. PhD

Universidad Autónoma Metropolitana, México

GLP. PhD

Centro Universitario de Tijuana, México

GVO. PhD

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México

IAA. MsC

Universidad de Guanajuato, México

IGG. MsC

Centro Panamericano de Estudios Superiores, México

TCD. PhD

Universidad Autónoma de Tlaxcala, México

JCCH. MsC

Universidad Politécnica de Pénjamo, México

JPM. PhD

Universidad de Guadalajara, México

JGR. PhD

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

JML. PhD

El Colegio de Tlaxcala, México

JSC. PhD

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

LCLU. PhD

Universidad de Guadalajara, México

MVT. PhD

Instituto Politécnico Nacional, México

MLC. PhD

Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, México

MSN. PhD

Escuela Normal de Sinaloa, México

MACR. PhD

Universidad de Occidente, México

MAN. MsC
Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato, México

MTC. PhD
Instituto Politécnico Nacional -UPIICSA, México

MZL. MsC
Universidad del Valle de México, México

MEC. PhD
Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México

NGD. PhD
UDLA Puebla, México

NAL. MsC
Universidad Politécnica del Centro, México

OSA. PhD
Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos, México

OGG. PhD
Universidad Autónoma Metropolitana, México

PVS. PhD
Universidad Politécnica de Tecámac, México

MJRH. PhD
Universidad Veracruzana, México

SCE. PhD
Universidad Latina, México

SMR. PhD
Universidad Autónoma Metropolitana, México

VIR. PhD
Instituto Mexicano del Transporte, México

WVA. PhD
Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo, México

YCD. PhD
Centro Eleia, México

ZCN. MsC
Universidad Politécnica de Altamira, Méxic

Presentación

ECORFAN, es una revista de investigación que publica artículos en el área de:

Filosofía Práctica, Humanística y Social Comparada

En Pro de la Investigación, Enseñando, y Entrenando los recursos humanos comprometidos con la Ciencia. El contenido de los artículos y opiniones que aparecen en cada número son de los autores y no necesariamente la opinión de la Editora en Jefe.

Como primer artículo presentamos, *Los valores y su negativo antagónico que impone el neoliberalismo, una lectura clínica*, por ROSALES-ÁLVAREZ, Francisco Javier, DE LA MORA-ESPINOSA Rosa Imelda, ROSALES-SORZANO, Sandra y HERNÁNDEZ-LUNA, Omar Fabricio, con adscripción en la Universidad Latina de México, como siguiente artículo presentamos, *Las representaciones sociales y su influencia en la continuidad de las propuestas curriculares*, por HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ, Francisco Javier, con adscripción en la Escuela Normal Rural "Gral. Matías Ramos Santos, como siguiente artículo presentamos, *Orientación intencional de los Recursos Humanos, encaminada a fortalecer el saber ser e incrementar los valores de superación y mejora del Capital Humano de la organización de la región centro del estado de Coahuila*, por VÁZQUEZ-LÚNDEZ Jorge Luis, DE LA GARZA-CIENFUEGOS Sandra Patricia, ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ. Juan Francisco, AGUILAR-JIMÉNEZ, Jazmín Paola, con adscripción en la Universidad Autónoma de Coahuila, como siguiente artículo presentamos, *La conciencia intencional, como estrategia de motivación y medio efectivo de mejora y actualización, que recursos humanos ofrece a la administración moderna*, por VÁZQUEZ-LÚNDEZ Jorge Luis, DE LA GARZA-CIENFUEGOS Sandra Patricia, ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ. Juan Francisco, BANDA-LOYA, Luis Fernando, con adscripción en la Universidad Autónoma de Coahuila, como siguiente artículo presentamos, *La Diversidad de Género en Posiciones Estratégicas y la Rentabilidad Empresarial en Empresas Cotizadas Mexicanas*, por MENDOZA-QUINTERO, Diana & BRIANO-TURRENT, Guadalupe del Carmen, con adscripción en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, como último artículo presentamos, *Hacia un cambio social Contemporáneo: Rompiendo paradigmas en la educación de las Universidades Tecnológicas*, por ANTONIO-VIDAÑA, Paula Rosalinda, HERNÁNDEZ.-PERALTA, Alejandro De Jesús, BELLATO-GIL, Patricia Lyssett, con adscripción en la Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz

Contenido

Artículo	Pág.
Los valores y su negativo antagónico que impone el neoliberalismo, una lectura clínica ROSALES-ÁLVAREZ, Francisco Javier, DE LA MORA-ESPINOSA Rosa Imelda, ROSALES-SORZANO, Sandra y HERNÁNDEZ-LUNA, Omar Fabricio	1-10
Las representaciones sociales y su influencia en la continuidad de las propuestas curriculares HERNÁNDEZ-GUTIÉRREZ, Francisco Javier	11-25
Orientación intencional de los Recursos Humanos, encaminada a fortalecer el saber ser e incrementar los valores de superación y mejora del Capital Humano de la organización de la región centro del estado de Coahuila VÁZQUEZ-LÚNDEZ Jorge Luis, DE LA GARZA-CIENFUEGOS Sandra Patricia, ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ. Juan Francisco, AGUILAR-JIMÉNEZ, Jazmín Paola	26-38
La conciencia intencional, como estrategia de motivación y medio efectivo de mejora y actualización, que recursos humanos ofrece a la administración moderna VÁZQUEZ-LÚNDEZ Jorge Luis, DE LA GARZA-CIENFUEGOS Sandra Patricia, ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ. Juan Francisco, BANDA-LOYA, Luis Fernando	39-53
La Diversidad de Género en Posiciones Estratégicas y la Rentabilidad Empresarial en Empresas Cotizadas Mexicanas MENDOZA-QUINTERO, Diana & BRIANO-TURRENT, Guadalupe del Carmen	54-68
Hacia un cambio social Contemporáneo: Rompiendo paradigmas en la educación de las Universidades Tecnológicas ANTONIO-VIDAÑA, Paula Rosalinda, HERNÁNDEZ.-PERALTA, Alejandro De Jesús, BELLATO-GIL, Patricia Lyssett	69-75

Instrucciones para Autores

Formato de Originalidad

Formato de Autorización

Los valores y su negativo antagónico que impone el neoliberalismo, una lectura clínica

ROSALES-ÁLVAREZ, Francisco Javier †*, DE LA MORA-ESPINOSA Rosa Imelda, ROSALES-SORZANO, Sandra y HERNÁNDEZ-LUNA, Omar Fabricio

Universidad Latina de México. Av. San José de Torres No. 100, Col. de Torres, San José, Rancho Seco, Celaya, Gto.

Recibido 29 de Enero, 2017; Aceptado 29 Mayo, 2017

Resumen

Presentamos avances de una investigación en proceso, sobre un tema actual y complejo que nos ha venido ocupando como investigadores; el fenómeno de la coexistencia del valor con su negativo antagónico que impone el neoliberalismo como una nueva normalidad cultural, donde el sentido de ser y vivir se banaliza con la propuesta teórica neoliberal, al ser subsumidos sus sentidos en valor mercantil. La mutación conceptual que sobre el dinero/capital han producido los teóricos neoliberales norteamericanos, al borrar el valor de la historia y la genealogía (referencias para saber de dónde venimos, cuáles costes se han pagado por el progreso humano, cuál lugar y función le toca a cada uno dentro de su grupo, etc.), y sólo concebir al individuo como una empresa o reserva de capital, por los recursos que porta su estado físico, herencia, sexo, educación etc., ha provoca perturbaciones en el orden social y subjetivo, este trabajo se ocupa de analizar algunas de ellas.

Valor, Teoría neoliberal, Clínica

Abstract

Present research advances in process, on a current and complex topic that us has been dealing as researchers, the phenomenon of the coexistence of the value with its antagonistic negative imposed neoliberalism as a new cultural normality, where the sense of being and of living have banalised with the neoliberal theory, to be subsumed their senses in commercial value. The conceptual mutation that the neoliberal North American theorists have produced over money / capital, by erasing the value of history and genealogy (references to know where we come from, what costs have been paid for human progress, what place and function it has To each within his group, etc.), and only conceiving the individual as a company or reserve of capital, for the resources that carries his physical state, inheritance, sex, education, etc., has caused disturbances in the social and subjective order, this work is concerned with analyzing some of them.

Value, neoliberal theory, clinic

Citación: ROSALES-ÁLVAREZ, Francisco Javier, DE LA MORA-ESPINOSA Rosa Imelda, ROSALES-SORZANO, Sandra y HERNÁNDEZ-LUNA, Omar Fabricio. Los valores y su negativo antagónico que impone el neoliberalismo, una lectura clínica. Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2017, 3-7: 1-10.

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: fjra59@yahoo.com.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La mutación conceptual que sobre el dinero/capital han producido los teóricos de la economía neoliberal (norteamericanos), al no tomar en cuenta el valor de la historia y la genealogía para el hombre (referencia sustantiva para saber mis orígenes, costes históricos por progreso humano, cuál lugar y función le toca a cada uno como familia o grupo, etc.), y sólo concebir al individuo como una empresa o reserva de capital, por los recursos que porta su estado físico, herencia, sexo, educación etc., ha provoca perturbaciones en el orden social y subjetivo, este trabajo se ocupa de analizar algunas de ellas.

Justificación

Esta investigación clínica sobre los usos de los valores impuestos por la teoría económica neoliberal, se adentra buscando las causas de ansiedad con la cual la gente vive como característica distintiva de nuestra época, siendo el desafío principal de esta investigación saber cómo usar nuestro marco referencial psicoanalítico para analizar la propuesta teórica económica neoliberal y sus efectos sobre los valores, sin caer en psicoanálisis aplicado a la economía y los valores.

Problema

La teoría económica neoliberal borra su Historia como disciplina en su propia concepción, la historia de las ciencias nos enseña que hay rupturas o revoluciones en el avance de la ciencia, dependiendo de la concepción epistémica en que uno se apoye, cuando se da un cambio radical en la concepción del objeto estudiado o una nueva teoría ayuda a avanzar en las explicaciones de ese objeto.

La teoría neoliberal no se trata de una ruptura epistémica en economía, aunque así lo interpretó Foucault, en nuestra lectura lo concebimos más como un asalto desde varios francos para posesionar esta versión en algo más que una propuesta económica, como un paradigma para vivir.

Marco Teórico

Nuestro referente para realizar el análisis documental es psicoanalítico, tomando planteamientos encontrados en la obra de Sigmund Freud y Jacques Lacan, y apoyados también en el trabajo sociológico de Hannah Arendt, por coincidir en proponer otra concepción sobre la (s) persona (s) normal (es) ajena a la lógica binaria normal/anormal que propone la psicología, la psiquiatría y la sociología.

Metodología de Investigación

Revisión documental.

Tipo de Investigación

Investigación básica.

Presentación**La teoría económica neoliberal norteamericana**

La teoría económica neoliberal norteamericano a diferencia del neoliberalismo francés y alemán, tiene como principio refundar y legitimar al Estado bajo su principio, su objetivo es convertirse en el paradigma que de sentido a la manera de ser y pensar del individuo. Los teóricos Theodore Schultz, Gary Becker, ambos de la Universidad de Chicago, publicaron alrededor de los años 70's varios artículos y libros en donde se propone concebir al individuo como capital (humano).

Partiendo de pensar la economía ya no como proceso histórico o medio de producción de riqueza, ni tomando en cuenta la distribución de la misma y las clases sociales, la economía para estos autores contempla procesos subjetivos del hombre, que deben de investigarse y conocerse para con ello prever, predecir y crear nuevas necesidades, el énfasis de esta teoría económica está puesto en el análisis de la racionalidad interna del sujeto, al recabar información de las actividades de él para programar nuevas necesidades en él, predecir con sus preferencias el comportamiento de él, y poder intervenir en sus decisiones, además de condicionar su deseo a obtener los nuevos objetos libidinales del mercado, que son siempre renovados.

La teoría económica neoliberal es epistemológicamente frágil, sin embargo, su consistencia práctica está en su armado sostenido y velado desde diversos saberes científicos, disciplinarios, tecnológicos, y políticos, pues encontramos en ella, principios psicoanalíticos, psicológicos, informática (IA), postulados biológicos, sociológicos, tecnológica, etc.

Por asalto la teoría neoliberal logró imponerse en los modelos educativos, y es común cada vez más, que las personas normales tomen este modelo para ver y pensar como verdadero que el dinero es lo que da sentido a la vida, versión que se ha posesionado como la oficial para la mayoría de las instituciones (made in USA), y que se expande en Occidente como la política recomendada por el FMI y BM.

Los valores humanos y su negativo antagónico que impone el neoliberalismo

Antes de adentrarnos en la coexistencia del valor con su negativo, nos parece pertinente hacer un comentario con respecto al tema de los valores.

Sabemos que el campo de los valores sean de orden moral, ético o estético, independientemente del saber que se use; filosófico, religioso o jurídico, es impreciso y variables como un litoral, porque el valor, por ejemplo: la libertad, cambia de cultura a cultura, o si éste es personal o grupal, e igual ocurre por sus circunstancias comunes, positivas o negativas. Pese a estas imprecisiones y variaciones inherente al campo de los valores, nos parece importante realizar esta investigación clínica, por la proliferación discursiva que permean hoy nuestra cultura (familia, educación, trabajo, Gobierno), donde los valores y su negativo antagónicos es frecuente encontrarlo coexistiendo, sea como justificación, presentación, y hasta como ejemplo de comportamiento, donde se acepta cada vez más y poco se cuestiona esa incoherencia elemental de proceder, pasando a ser una nueva normalidad cultural, ejemplos de esto: El político que se presenta como aquel que roba poquito ¿? El maestro que justifica su falta por su bajo salario ¿? El joven que vanagloria su éxito con trampa para lograrlo ¿?

La teoría neoliberal

El neoliberalismo contribuye enormemente a la proliferación de este bizarro discurso sobre los valores, al colocar al hombre no sólo como un recurso económico sino como capital (humano), con lo que el dinero pasó de ser un medio para adquirir bienes, a ser el fin mismo de vida. Esta teoría desaparece el concepto de las clases sociales, con lo que el problema de la pobreza deja de pensarse en relación a los dueños del dinero, el quid está en la propuesta de concebir al individuo, sin tomar en cuenta su historia personal, como empresario, donde todo individuo tendría su propia empresa conformada por su cuerpo, con todo lo que se le haya invertido en él (educación, historia de salud, edad, sexo, genética, vicios, raza).

Con esta concepción de individuo empresario/empresa, se le responsabiliza sólo a él de emprender (proyecto empresa), ser competitivo (contra los demás) y triunfar (solo), esta teoría al no tomar en cuenta la genealogía, el contexto histórico o solvencia económica del sujeto, postula que la responsabilidad del éxito o fracaso no puede ser compartida o ni justificada por causas ajenas a él, este postulado creíble/irracional acrecienta la voz interior superyoica que se sintoniza con el imperativo comprar! del mercado, esta tensión interna resultado de los imperativos interiores y del mercado, provocan estados de ansiedad, conflictos interiores y con el mundo, síntoma que acompaña al individuo del siglo XXI.

La concepción de éxito para el neoliberalismo donde “sólo de ti depende triunfar o fracasar”, provoca graves frustraciones interior, más cuando no se observa y se aprecia las condiciones propias y las de los demás con los cuales se compete, la simple explicación de éxito y fracaso propuesta por el neoliberalismo ocultar la complejidad y el azar de ambas destinos, y hace que el estrés sea el compañero hoy de cuerpos incluso infantiles (la educación primaria ha entrado en esa carrera sin fin llamada competitividad).

La teoría neoliberal contiene una competencia insaciable, voraz y salvaje, pues no todos caben en la carrera, no todos pueden llegar al final de la misma, y si el objetivo único y válido es ganar a toda costa, eso presiona a seguir las formas o maneras correctas o legales y los valores se ponen en tensión, y si ganar es lo importante a toda costa, se presiona indirectamente a toman atajos (trampas) para lograrlo, por eso afirmamos que la teoría neoliberal impone a los valores humanos su negativo antagónico bueno/ malo, honestidad/astucia, íntegro/corrupto, verdad/mentira, razón/irracional, formal/trivial.

Los negativos son instados a usarse para alcanzar lo único importante y valiosos para esta teoría: estar en la cima solo. Observe que el éxito o triunfo para esta teoría, subraya un individualismo que no reconoce al prójimo, ser un número uno, por más rico, por más rápido, por más inteligente, por más resistente, por más disciplinado, y es aquí donde el negativo en esta teoría tiene cabida también como mercancía vendible, también se puede ser un número uno por ridículo, estúpido, número por deformaciones o tatuajes, operaciones estéticas, más likes en soledad, extravagancias de todo orden, esta teoría albergar todos los rostros del hombre, incluso esos rostros que la psicología y la psiquiatría conciben como psicopatológicos, pues saben extrayendo del saber psicoanalítico que las inclinaciones pulsionales están más allá de la voluntad del sujeto, por eso fue tan importante para esta teoría económica ocuparse de la subjetividad humana, todos los rostros humanos los transformaron en mercancía.

No es casualidad que estas maneras posibles de ser un número uno tan contrastante, que va del éxito sublime al grotesco, exhibiendo parcialidades del rostro humano y sus claroscuros público e íntimo, se presente de forma intercambiable y rápida como formato dominante en las programaciones de las noticias de tv, radio, medios electrónicos y virtuales, llámese google, yahoo, facebook etc., los cookie, las ligas de portal legal/ilegal, los videos que se enlazan uno tras otro, consiguen otros objetivos, nos ocuparemos de uno de orden clínico por los efectos subjetivos en el usuario, veamos.

Si usted como espectador vive cambios de escenas de manera constante en lo cotidiano, pasando sin orden del drama, a lo cómico, o comerciales, escenarios espiritual, científico, o deportivo etc., se acostumbrará sin proponérselo a no reflexionar demasiado sobre lo visto, vivido y sentido en ese vaivén como espectador,.

Esto como consecuencia de sus defensas psíquicas, si lo hiciera a ese ritmo se produciría experiencias de despersonalización inducida, experiencia de extrañamiento y desorientación de juicio y afectiva. El sueño se compone de cambios de escenarios similares cuando dormimos, su afecto es variable y por fortuna se nos olvida gracias a la defensa (excepto si se vuelve álgido o repetitivo), pudiendo ocuparnos de atender con atención la vida cuando despertamos.

Nuestras defensas psíquicas actúan para mantener articulados ciertas funciones concientes y preconcientes, ante escenarios emocionales cambiantes, hay poco tiempo entre escena y escena más su afecto concomitante, para involucrarse o asumir posición subjetiva sin estragos, así, nuestra libido se ve dispersada en un sinfín de objetos sin hilvanado común, experiencia donde se multiplican los deseos imaginarios, los sentimientos efímeros y sin compromiso con el otro se aprehenden.

El resultado de estas defensas empieza a permear nuestra manera de responder en los escenarios de la vida, y esto aprehendido se empieza a aceptar como una nueva normalidad, esto ha sido leído desde la sociología como el rompimiento del lazo social, el ciclo de la posmoralidad (Lipovetsky, 2005), el amor líquido (Zigmunt, 2005), la indiferencia como mal del siglo (Ramoneda, 2011), en nuestra lectura ese distanciamiento, falta de aprecio y poco compromiso con el otro, es en parte, efecto defensivo psíquico, la teórica económica neoliberal lo sabe y lo usa para su propósito.

Si usted reacciona ante ese permanente cambio de escenarios, sea porque eligió detener, saltar o repetir algún tópico, con ello se obtiene otra ganancia, usted informa a al corporativo como usuario, preferencias e inclinaciones pulsionales personales, información que nominaremos huella personal.

Pues no sólo engloba nuestros intereses, gustos, preferencias y prejuicios, como se trata de una interacción *privada* de ese sujeto con ese artefacto digital, sin que haya ojo humano que lo observe o vigile (él cree que nadie se entera), favorece a que el sujeto se atreva a abrir sus rostros no conocidos, sus deseos prohibidos, infiernos inconfesables, intimidad parecida a la experiencia de un psicoanálisis, con la enorme diferencia que el analista no vendería su confesión, y trabajando con ella el analizante podría hacer otra cosa con su vida orientado por su deseo.

La tecnología es un componente imprescindible para pensar hoy nuestra cultura, la ciencia, la política, el trabajo investigativo, etc., los corporativos venden la información digital recabada de los usuarios, porque se conoce usos, costumbres, gustos, comportamientos, prejuicios y preferencias sexuales del usuario, por lo que es factible predecir usando algoritmos, con un porcentaje elevado de aciertos, comportamientos de interés (económico, político, religioso, sexual), frente a este hecho el psicoanálisis, la psicología, la psiquiatría, la sociología etc., quedan rebasados. Con el almacenamiento de información digital del usuario o grupo de usuarios es posible modificar, hasta donde sabemos, el voto político, su marca comercial, las preferencias de orden de entretenimiento, sin que el usuario se entere del trabajo legal/ilegal hecho (subliminal, persuasivo, propagandístico o psicológico condicionante).

¿Por qué es posible este uso/abuso de la información personal? 19 de enero del 2017, apareció una entrevista a Martin Hilbert, conocido en el mundo tecnológico por haber creado el primer estudio que estimó cuánta información hay en el mundo actualmente,¹ y resumiendo su respuesta sería que:

Entre el uso de mis datos y el beneficio que me ofrece el dispositivo del gadget como usuario, es común aceptar las condiciones del contrato sin leerlo, justificado por ser extensos, no tener tiempo para leerlo y anhelar acceder a su servicio, por lo que se acepta el contrato que tiene validez jurídica, autorizando a que usen y hagan negocio con mi información por usar su gadget.

El caso Trump, espionaje e intervención rusa para ganar la elección presidencial, ejemplifica la teoría neoliberal, el presidente que representa la ley ¿hizo trampa para ganar? Su comportamiento se sostiene en la teoría neoliberal, con antecedentes ilícitos en negocios, antecedentes de abuso de poder con algunas mujeres, antecedentes discriminatorios por su origen étnico, se le justificó y se le apoyó como candidato ¿Por qué? por ser un ejemplo de éxito neoliberal, donde no importa tanto el cómo sino el fin.

La teoría neoliberal americana justifica de manera velada ese éxito bizarro legal/ilegal, Trump como presidente ha tratado de prohibir que investiguen cómo ganó, e incluso destituyó al secretario del FBI por no obedecerle, por lo que colegimos que en el núcleo de esta teoría es extraído del principio bélico “el fin justifica los medios”, donde lo que importa es ser número UNO, acompañada de prácticas de poder que minimizan el cómo se logró, y esto vuelve comprensible como los valores hoy día pueden coexistir con su negativo antagónico como una nueva normalidad.

Ahora pasamos a ocuparnos de las características básicas de la gente o personas normales, bajo la óptica de Freud, Lacan y Arendt, para articularla después con la nueva normalidad que impone el neoliberalismo.

El propósito de trabajar desde estos tres referentes autores es variar el significado del término normal que se desprende de la lógica binaria normal/anormal que sostiene la psiquiatría, la psicología, cierto psicoanálisis y la sociología, en donde ser normal, es un distintivo de salud, estabilidad, maduras, equilibrio etc., sentido que en nuestra cultura se ha adoptado.

Las personas normales acorde a Freud, Lacan y Arendt

En 1927 y 1929 Sigmund Freud escribió dos artículos intitolados: *El porvenir de una Ilusión* y *El malestar de la cultura*, en esos artículos Freud se ocupó de analizar su entorno y centro su análisis en el poder que tenía la ilusión religiosa sobre el hombre contrastado con el que tenía la ciencia, y analizó como el sistema capitalista ofrecía falsos raseros al hombre; dinero, fama, popularidad, y donde el hombre común los seguía como si estos fueran los importantes valores de la vida.

En esos dos artículos Freud describe como los hombres comunes o las masas, necesitan ser gobernados, guiados por una minoría compuesta por personas que las masas admiten como sus conductores, por tener o suponerles una visión superior, personas ecuanímenes al dirigir a las masa por contar con los medios de poder para mantenerse independientes de ellas, y uno de esos medios de poder que Freud se ocupó de analizar fue el poder de la razón (pensar y reflexionar con juicio riguroso).

Otro psicoanalista Jacques Lacan, veinticinco años después de haberse publicado *El Malestar de la cultura*, en su seminario *Las estructuras freudianas sobre la psicosis*, abordó la cuestión sobre las personas normales, atribuyéndoles que ellos prefieren mejor que otros les digan qué hacer son sus vidas.

Aunque él no habló de las masas, él en varios pasajes evoca a la gente normal o la personas común, para distinguir cómo es el pensamiento neurótico, o para diferenciar el celo normal del neurótico o psicótico, y aunque dijo no saber que signifique ser normal, uno puede encontrar en ese seminario características que él encontraba como; el de no hacerse cargo por mucho tiempo de sus preguntas, no tomar tan en serio sus pensamientos cuando le conflictúan, e incluso podría despreocuparse de la realidad cuando está lo angustiara.

Para continuar nuestro recorrido sobre este otro sentido de la normalidad, se recupera a otra extraordinaria autora Hannan Arendt, socióloga y discípula de Karl Jaspers, que publicó en 1963 el libro *Eichmann en Jerusalén*, que versa sobre el juicio que se le hizo a Eichmann en 1961, por su participación en el exterminio judío en la Segunda Guerra, Arendt estuvo en ese juicio cumpliendo funciones de reportera, y observó que no se trataba de un caso de un alienado mental, ni de un agente del mal que hubiera actuado por odio, venganza, resentimiento u orgullo.

Ella interpretó las respuesta que Eichmann dijo al juez, propuso que él era simplemente un hombre común que cumplió órdenes, él era sólo un componente en el engranaje del programa para el exterminio judío, así planteó la tesis: la gente normal o personas comunes pueden, por circunstancias, llegar a realizar las peores acciones en contra del hombre, y para explicar esto ella propuso el concepto: La banalidad del mal. La banalidad del mal explicaría que las peores acciones humanas no requieren grandes motivos, pasiones o perturbaciones como lo suponen las profesiones psi (psiquiatría, psicología y psicoanálisis), ella analizando las respuesta del enjuiciado, formula que hay otra razón que explicarían el proceder de Eichmann; un déficit de pensamiento por incapacidad de juicio.

Hannah Arendt, judía alemana vivió la persecución nazi y tuvo que exiliarse en los Estados Unidos, ella señala como en su vecindario sus propios vecinos después de la aparición de la SS se volvieron sus delatores, ella escribió que la gente normal, aunque sabe lo que es bueno y lo que es malo, por carecen de diálogo interno, empatía, reflexión crítica sobre sus acciones, se vuelven irreflexivos, y asumen las costumbres que habitan de manera acrítica, siendo fieles a la ética tradicional sin posición subjetiva, Arendt lo resume como incapacidad de juicio, y escribió como personas normales en situaciones complejas o bajo circunstancias diferentes fácilmente cambian de valores, y esto es de interés en esta investigación.

La coincidencia de observaciones de dos disciplinas sobre las personas normales, Freud y Lacan psicoanalistas que se ocuparon de observar que la gente común o normal prefiere que otro les digan qué hacer con su vida, y Arendt socióloga, que se ocupó del reflexionar sobre el por qué la acción humana y su compromiso con ella no es importante para muchos llamados normales, nos permite formular otro sentido diferente sobre la gente o personas normales, dejando de ser un distintivo bajo estos referentes, y proponiéndolo como un déficit de pensamiento, por falta de autocrítica sobre decisiones y acciones propias, poca reflexión interior sobre lo que está ocurriendo, poco el juicio propio y empatía.

Los valores bizarros emergentes por el neoliberalismo

La teoría neoliberal ha enrarecido los valores humanos, para el individuo normal el dinero es colocado como el principal valor de la vida y él y su cuerpo/empresa poco saben cuidarse si no es con ese propósito, viviendo bajo esa creencia es más proclive que olvide su relación con sus sueños, deseos, el cuidado de sí mismo, la intimidad, el lazo familiar y social.

El neoliberalismo realza la imagen de éxito sin apreciar los costes emocionales, de salud y familiares para lograrlo, minimiza o banalizando las formas o modos oscuros de lograr ese éxito, esto perturba juicio y reflexión crítica sobre nuestras acciones y la de los demás, aumentando el desequilibrio emocional interior con sus formas sintomáticas de expresión (estrés, neurosis, adicciones, violencia, depresión, suicidio etc.), al creer que la responsabilidad del fracaso no pueden justificarse ajenas a él, la voz imperativa superyoica se exaspera y castiga por no cumplir el mandato neoliberal de éxito.

Esta teoría neoliberal está hecha para que pocos logren el éxito sublime, los demás dentro de ella somos intercambiables, desechables en el tiempo de volvernos obsoletos, aunque siempre valiosos como consumidores de lo nuevo constante y sin fin por ser inalcanzable (deseos imaginarios sostenidos por el deseo inconciente).

Conclusiones

Lo más sorprendente para nosotros fue conocer que la teoría económica neoliberal borra su Historia como disciplina en su propia concepción económica, la historia de las ciencias nos enseña que hay rupturas o revoluciones en el avance de la ciencia, dependiendo de la concepción epistémica formativa, cuando se da un cambio radical en la concepción del objeto estudiado o una nueva teoría ayuda a avanzar en las explicaciones de su objeto.

La teoría neoliberal no se trata de una ruptura epistémica en economía, aunque así lo interpretó Foucault, en nuestra lectura lo concebimos más como un asalto desde varios francos para colocarse como paradigma de vida.

Su propuesta teórica que define y concibe de otra forma el dinero, el trabajo, el capital, al individuo, la riqueza, la empresa etc., como sistema cerrado donde todo se explica al reducir y simplificar al individuo y su vida en binomio capital/consumidor, oculta con el entramado de saberes disciplinarios que la sostienen, que la operatividad de esta teoría está por práctica misma del negativo para alcanzar su fin.

El precepto “sólo de ti depende triunfar o fracasar” es verdad en nuestra cultura aunque se aceptan matices, este precepto puesto en la teoría neoliberal no acepta ningún matiz, aquí el engranaje se vuelve sencillo de esta teoría con las personas normales, esas que no usan su juicio y su reflexión, que por no tomar en cuenta el entorno, sus condiciones, su preparación y los azares propios de la vida, hoy padecen interiormente esa carga del juez implacable llamado Superyo, que lo tortura las 24 horas para que triunfe en un mundo competitivo (injusto, desigual, donde el azar interviene, donde Dios juega, donde el inconciente inclina), el precio por no pensar y usar el juicio hace más fácil que se afiance este precepto.

La teoría neoliberal tiene un escenario de éxito que la lectura clínica descifra; *Estar en la cima solo donde el mundo esté a sus pies*, este escenario fue vivido como infantes, y se tuvo que reprimirlo y olvidarlo para poder desear, observé al infante en ese tránsito donde él se vive como si tuviera más, fuera más, consiguiera más, ganara más... a todos, el escenario del éxito en la cima solo, es una reedición de su narcisismo inconciente, y volverlo a vivir por un instante es asunto divino, mas lo divino no es humanos, lea el éxito de aquellos que lo han logrado estar ahí pero solos, nadie con quién compartir a quién dedicar ese momento, hay muchos testimonios en la ciencia, el arte, el deporte, sólo que no conviene colocar ahí nuestra atención, esa soledad no elegida es resultado de la lucha feroz por llegar a la cima.

El deseo humano está sostenido por el deseo del Otro. El otro es lo que le da sentido a nuestra existencia, y frente a ese admirable éxito sin tener a nadie que realmente le importe nuestra vida, se compra compañía para mitigar esa angustia provocada por el vacío, alcohol, droga, “amigos” etc.

Por el psicoanálisis nos damos cuenta que la vida es injusta, que la textura del hombre está compuesta por ese rostro claroscuro, que el común de las personas necesita de otros superiores que dirijan su vida, y que el móvil de nuestra vida descansa en el deseo inconciente, es inteligible que la sociedad una vez que empezó a ser comandada por el dinero se dividió por su posesión, y que quienes pensaron la teoría neoliberal (contenido manifiesto y oculto), son mentes brillantes que comulgar con esta versión de éxito.

Con nuestra lectura clínica interpretamos ciertos síntomas como resultado de esta práctica neoliberal, entendiéndolo como resultado de mecanismos psíquicos, esa aprehensión de esta indiferencia, falta de compromiso con el otro, ese individualismo encapsulado cargado de angustia y ansiedad se quiera imponer como norma de nuestra época.

Referencias

- Akerlof, G. y Shiller, R. (2015) *Phishing for phool*. Estados Unidos: Princeton University Press.
- Ariés, P. y Duby, G. (1996) *Historia de la vida privada*. Tomo 8. Barcelona, España: Taurus.
- Bauman, Z. (2005) *Amor líquido*. España: FCE.
- Bauman, Z. y Dossal, G. (2014) *El retorno del péndulo*. México: FCE.
- Becker, G. (1964) *Human Capital*. New York, National Bureau of Economic Research.
- Dufour, D. (2011) *Seminario: El capitalismo y el goce*, UAQ, Querétaro, México.
- Durkheim, E. (1986) *Las reglas del método sociológico*. México: FCE.
- Fendrik, S. y Jerusalinsky, A. (2013) *El libro negro de la psicopatología contemporánea*. México: Siglo XXI.
- Forrester, V. (2000) *El horror económico*. México: FCE.
- Foucault, M. (2007) *Nacimiento de la biopolítica*. México: FCE.
- Freud, S. (1927) *El porvenir de una Ilusión*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Freud, S. (1929) *El Malestar de la cultura*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Hilbert, M. (2017) Martin Hilbert, experto en redes digitales: “Obama y Trump usaron el Big Data para lavar cerebros”. *The Clinic Online*. Recuperado de <http://www.theclinic.cl/2017/01/19/martinhilbert-experto-redes-digitales-obama-trump-usaron-big-data-lavar-cerebros/>
- Lacan, J. (1984) *Las psicosis*. México: Paidós.
- Lipovetsky, G. (1986) *La era del vacío*. Barcelona, España: Anagrama.
- Lipovetsky, G. (2005) *El crepúsculo del deber: la ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. España; Anagrama.
- Ons, S. (2009) *Violencia/s*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Ramonedá, J. (13 de febrero del 2011) La indiferencia, el mal del siglo. Suplemento Cultura de Reforma, No. 868. México.

Roszak, T. (1990) El culto a la informática. México: Grijalbo.

Simos, A. (1934) Positive Program for Laissez-Faire. Chicago, Estados Unidos: University of Chicago Press.

Toffler, A. y Toffler, H. (2006) Revolutionary Weath. Alfred A. Knopf, Inc., New New York.

Villoro, L. (1997) El poder y el valor. México: FCE.

Las representaciones sociales y su influencia en la continuidad de las propuestas curriculares

HERNÁNDEZ-GUTIÉRREZ, Francisco Javier †*

Escuela Normal Rural "Gral. Matías Ramos Santos. Av. Maestro José Santos Valdés s/n, 98820 Loreto, Zac

Recibido 10 Abril, 2017; Aceptado 02 de Junio, 2017

Resumen

El objetivo de este estudio parcial de la tesis doctoral "Las representaciones sociales de los maestros y la centralidad del docente autónomo como perspectiva generadora del cambio educativo concreto" aprobada por la Universidad Autónoma de Coahuila, es visualizar las concepciones de los docentes de educación primaria de la zona 02 de Calera, Zacatecas y su relación con la construcción de una nueva política educativa, así como con el cambio educativo que esto implica, sus condiciones, implicaciones, características y explicaciones. Para ello, se realizó un análisis integracional de regresión lineal múltiple a partir de la aplicación y análisis de un cuestionario con reactivos ordinales. La muestra consistió en 104 docentes que laboran en las diversas escuelas primarias del municipio. Los resultados demuestran la relación significativa que se establece entre las expectativas de ayuda con respecto a la reforma educativa que visualizan los docentes y la aceptación que se puede generar en torno a la misma.

Representaciones sociales, cambio educativo, política educativa

Abstract

The objective of this partial study of the doctoral thesis "Las representaciones sociales de los maestros y la centralidad del docente autónomo como perspectiva generadora del cambio educativo concreto" approved by the Autonomous University of Coahuila, is to visualize the conceptions of the teachers of primary of The zone 02 of Calera, Zacatecas and its relation with the construction of a new educational policy, as well as with the educational change that this implies, its conditions, implications, characteristics and explanations. For this, an integrational analysis of multiple linear regression was performed from the application and analysis of a questionnaire with ordinal reagents. The sample consisted of 104 teachers who work in the various primary schools of Calera. The results show the significant relationship between the expectation of help with regard to the educational reform displayed by teachers and the acceptance that can be generated around it.

Social representations, educational change, educational policy

Citación: HERNÁNDEZ-GUTIÉRREZ, Francisco Javier. Las representaciones sociales y su influencia en la continuidad de las propuestas curriculares. *Revista de Filosofía y Cotidianidad*. 2017, 3-7: 11-25.

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: frajajer_79@hotmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Los cambios educativos se han vuelto una realidad constante en las escuelas primarias de nuestro país. El año 2009 fue el inicio en la Educación Primaria para la Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB), una reforma educativa que todavía está en construcción y que en el ciclo escolar 2018-2019 observará nuevas líneas de desenvolvimiento a través del nuevo modelo educativo (Aspecto que de acuerdo a los objetivos de este trabajo no se aborda).

La aplicación de la RIEB no implicó niveles de consulta ni participación de los actores concretos de los procesos didácticos en las escuelas, para ello obsérvense los foros de consulta, con aportaciones de tres minutos y sin debate y análisis para ello. La aplicación heterónoma de la política educativa en las aulas escolares es una situación observada en la cotidianeidad del sistema educativo y curricular actual. Empero eso no significa que se desarrollen los principios y prácticas propuestos en la reforma educativa. Las representaciones sociales de los maestros juegan un papel trascendente para el desarrollo de un “*cambio educativo concreto*” es decir, cambios que se asumen intrínsecos en las aulas escolares y que por lo tanto los docentes los desarrollan acorde sus competencias profesionales y de formación.

Retomar la interrelación intrínseca de las perspectivas sociales docentes a la política educativa se vuelve una necesidad no ideológica, ni de pugna social, sino una necesidad de verdadera construcción logística y de aplicación instrumental y real en las aulas escolares, para un cambio educativo, con perspectiva hacia la formación de docentes autónomos y reflexivos, que visualizan las reformas no como imposiciones, ni con posiciones políticas ideológicas, sino con capacidad de discernir y aplicar lo requerido a partir del análisis de su práctica profesional docente.

La pertinencia de buscar trabajos de investigación que permitan un análisis real del quehacer educativo concreto es un hecho innegable, esta situación ha permitido desde el ámbito de la investigación, dilucidar una educación con sus características y experiencias específicas, sociales e históricas. Esa es una primera premisa desde la que se busca desarrollar este trabajo parcial de investigación que se plantea: un trabajo de investigación basado en un acercamiento concreto con la realidad a investigar.

Este trabajo es un esbozo de las perspectivas sociales de los docentes y una construcción que surge de la inquietud de investigar una realidad que se vincula de manera concreta a las prácticas reales dentro de los salones de clase. Las concepciones de los docentes, sus intenciones reales ante las reformas educativas, sus presiones, las representaciones que se conforman socialmente por un gremio educativo y que éstas, pueden ir con la línea de los intereses del sistema o no.

Planteamiento del problema

El docente aparece desde las disertaciones formales de las autoridades educativas, como un actor fundamental para la realización explícita o no de tales reformas en el aula de clases, pero como un aplicador, como el encargado de aterrizar lo que el sistema educativo considera adecuado como principios educativos fundamentales.

En estos momentos existen grandes expectativas con respecto a lo que sucede con la educación primaria, primero porque se está entrando a un proceso de transformación en su Plan y Programas de Estudio y segundo; porque al mismo tiempo se están tomando una serie de medidas de tipo legislativo.

Las reformas vistas desde el sentido estricto de su aplicación, son puestas en práctica en medida por un lado, de las propias convicciones, ideología, idiosincrasia de los maestros (Hernández, 2006) y por otro, de las medidas del convencimiento de las capacitaciones o incluso premios o coacciones que tome el aparato administrativo para la ejecución de las mismas.

Considerando lo anterior, las representaciones sociales son el marco teórico pertinente para delimitar el accionar del docente permitiendo el análisis de sus concepciones, tanto individuales, como sociales y culturales. Las representaciones sociales en el marco de la educación es un tópico que permite analizar las interacciones propias de los docentes en su desenvolvimiento específico, además de proporcionar pautas de concreción en los niveles sociales de significación ante el quehacer educativo, desde el gremio magisterial en particular y su trascendencia hacia la sociedad.

Hacia el magisterio porque esa serie de concepciones, conocimiento común, perspectivas sociales y desenvolvimiento particular son una pieza fundamental en la construcción de la realidad educativa en su concreción cotidiana y; su trascendencia hacia la sociedad, por el impacto que conllevan esas prácticas específicas en la formación de los alumnos en las escuelas primarias, además de las presiones económicas, políticas y sociales existentes sobre el desarrollo de esta superestructura social.

Se visualiza la pertinencia de un trabajo que relacione por un lado, el entramado social complejo en que se ven inmersas las políticas educativas desde los factores que la influyen y por otro lado, desde la propia práctica del docente, sus concepciones, representaciones sociales.

Hipótesis

H1: La aplicación de la actual reforma en las escuelas primarias se verá reflejada en sus conceptos y prácticas sólo en tanto se presione con mecanismos laborales sobre los maestros, sin embargo es necesario consensos y análisis de las prácticas reales.

H2: Los procesos de divulgación, actualización, capacitación y/ o formación docente con los que cuenta el sistema educativo de poco o nada sirven, en tanto no se acompañen de las concepciones, aceptación y una percepción de que tales políticas ayudan y sirven a la práctica docente concreta.

Pregunta y Objetivos de investigación

¿Cuáles son las relaciones existentes entre las concepciones docentes y los diversos procesos de formación ofertados por la actual reforma educativa y su influencia sobre la aceptación en la práctica docente concreta?

Objetivos de investigación

- Identificar los conceptos y prácticas promovidas desde la RIEB que los maestros asumen para desarrollar su práctica educativa cotidiana mediante las características de los docentes que trascienden hacia concepciones de cambio educativo.
- Establecer las relaciones en que los docentes visualizan los mecanismos de aplicación de los fundamentos y los procesos de formación ofertados por la RIEB en las aulas escolares.

Marco Teórico**Las representaciones sociales: El marco socio histórico en la interacción de la práctica docente**

Las representaciones sociales es el marco teórico pertinente para delimitar el accionar del docente permitiendo el análisis de las concepciones y el conocimiento común de los profesores, no sólo desde la dimensión individual, sino en una interacción recíproca de construcción con el ámbito social y cultural. Al respecto Campo y Labarca (2009), visualizan las representaciones sociales como un sistema de valores, ideas y prácticas con una doble función: que el sujeto se oriente en el mundo material, además de permitir la comunicación en la comunidad, de ahí que se conceptualizan desde el plano particular, pero también en relación con el contexto.

El origen y definición de las representaciones sociales

De acuerdo con Palacios (2009), las representaciones sociales encuentran sus raíces en la filosofía escolástica, esta vertiente le atribuyó connotaciones ontológicas y fue un paradigma que contribuyó en investigaciones sociológicas, antropológicas, historiográficas, empero es en el campo de la psicología social con S. Moscovici, donde se generaron los aportes más significativos.

De igual forma, Wolfgang y Flores (2010) complementan sobre el origen del concepto de Representaciones sociales en su primer mención en un artículo de la *Annual Review of Psychology* sobre investigación de las actitudes por Moscovici dando originalmente un contrapeso al concepto individualizado de actitud.

Es importante mencionar de acuerdo a los argumentos de Castorina y Kaplan (2003), que existen diferencias en cuanto al uso de las representaciones sociales, es decir, que existe polisemia conceptual. Existen diversos argumentos teóricos que se han construido con respecto al concepto de representaciones sociales, incluso desde la época de la Ilustración. Duveen y Lloyd (2003), además de Marková (2003), marcan una diferencia de conceptualización desde donde se ha utilizado el término de representaciones sociales.

Por un lado la construcción Kantiana que retoma Durkheim y posteriormente Piaget, que en los propios argumentos de Marková (2003) menciona que “Piaget retomó el racionalismo de Durkheim que, en realidad, era racionalismo Kantiano (...) no es más que un reacomodamiento de elementos preexistentes que constituyen un todo delimitado” (pág. 141).

Al llegar a la teoría constructivista, se retoma desde la psicología social de C. Blondel y L. Lévy-Bruhl, siendo este último quien influyó en la construcción de L. Vygostsky, S. Moscovici, sigue esta misma línea, para este autor las Representaciones sociales de acuerdo a Piña y Cuevas (2004) irradian a sectores, comunidades o grupos; no son acerca de todo el mundo social, sino sobre algo o alguien (Jodelet, 1986 citado por Piña y Cuevas, 2004). S. Moscovici es el autor que actualmente ha profundizado en el tema, además de seguir la línea que desde este trabajo se persigue.

Entonces, se parte de la firme convicción que no es posible realizar una construcción de representaciones sociales a priori, sino que es necesario delimitar y precisar las posturas con respecto al tema.

También se muestra a pesar de las diferencias conceptuales y polisémicas, que esta categoría es relevante en la investigación de las ciencias sociales y sobre todo retomando a Castorina y Kaplan (2003), que dicen que en las últimas décadas se ha notado su importancia, principalmente por su contribución al estudio de la constitución de la subjetividad social.

Palacios (2009), abonando sobre la pertinencia del abordaje de este marco teórico, menciona en su estado del arte de las representaciones sociales en Ciencias Sociales en México de 1994 a 2007 en el que se revisaron 424 números editados desde diversas publicaciones reconocidas en el país, que no se encontraron trabajos en los que se aborden el estudio de las representaciones sociales, relacionadas con la política educativa y su concreción explícita en las aulas.

Castorina y Kaplan (2003), arguyen que las representaciones sociales se producen, se recrean y se modifican en el curso de las interacciones y las prácticas sociales. Con este argumento es posible dilucidar la práctica docente como interacción social en un contexto determinado, así esta categoría permite la visualización no sólo de que las representaciones sociales son representaciones de algo, de la historia por ejemplo, sino que también son representaciones de alguien o de algún colectivo, como del docente por ejemplo.

El sentido común, las creencias y las concepciones como formas de construcción de procesos sociales

Moscovici (2003) menciona que el conocimiento y las creencias existen, antes, durante y después de la vida de cada individuo. Es esta razón por la que las formas de representación se constituyen socialmente. *

*

Es en esta realidad en la que el docente construye sus representaciones sociales y es en esta realidad en la que existe lo que Moscovici citado por Marková (2003) define como la polifasia cognitiva, es decir, la aceptación de la existencia de un lenguaje polisémico y por ende las distintas representaciones de las personas según al grupo social al que pertenecen y en el que se desenvuelven.

Al respecto también Pargas, et al. (2001) argumenta sobre la importancia que cobra el sentido común en la construcción de las prácticas sociales, arguye que son éstas las verdades que tienen sentido para la gente común y es lo que los guía en sus acciones, es decir, el sentido común se expresa como un constructo social que caracteriza las acciones de individuos en muchas de sus acciones y que al final de cuentas dichas acciones representan las formas en que se construyen fenómenos y procesos culturales.

Esta situación permite dilucidar necesariamente la construcción de representaciones sociales en, para y desde la práctica docente, lo cual obliga al análisis con respecto a la influencia de dichas construcciones individuales y sociales en torno al cambio educativo, específicamente el planteado por la Reforma Integral de Educación Básica 2009 para Primarias (RIEB).

La sociogénesis, Ontogénesis y Microgénesis como procesos de las transformaciones de las representaciones sociales en las interacciones culturales

Los procesos en los que se asocian las transformaciones de las representaciones sociales Duveen y Lloyd (2003) los dividen en tres tipos:

La sociogénesis. Es el proceso mediante el cual se generan las representaciones sociales y que no sólo es mediante los discursos científicos, o el currículo formal con respecto al quehacer del docente, sino también a través de lo que la sociedad incrusta de otros temas, es decir, de las propias experiencias y aprendizajes colectivos o individuales en el magisterio.

La ontogénesis. Es el proceso a través del cual los individuos reconstruyen las representaciones sociales y al hacerlo se elaboran identidades sociales concretas. Algunas representaciones influyen desde una obligación imperativa para adoptar alguna identidad o, de forma contractual, es decir, no imperativo.

Con respecto al docente y su práctica en la concreción de la política educativa en las aulas habría que analizarse hasta qué prácticas, su identidad ha sido una construcción y acciones de influencia imperativa o contractual, o como lo llaman Castorina y Kaplan (2003) mediante representaciones hegemónicas que coaccionan a retomar ciertas acciones o actitudes o representaciones constituyentes que son productoras de nuevas significaciones.

Por último, la microgénesis que son todas las interacciones en las que se elaboran y negocian las identidades sociales y las representaciones en que se basan. Este aspecto será el que se retome con mayor énfasis en este trabajo, debido a que en toda interacción social está presente un proceso microgenético y también a que es siempre cambiante, además de que la ontogénesis y sociogénesis son consecuencia de procesos microgenéticos.

Definición de cambio educativo. Su interrelación recíproca con las representaciones sociales

En este trabajo de investigación, el constructo de cambio educativo se asume como manifestación de transición de un estado específico a otro, en el caso de la educación, con implicaciones contextuales, conceptuales, de reacción, resignificación, crisis, al presentarse un proceso de cambio educativo desde la política específica que la proyecta,

En este sentido, el tema de cambio educativo se ha tratado desde expectativas investigativas que analizan la realidad del cambio educativo desde el tema en sí mismo, sin embargo, desde la perspectiva que se está desarrollando, considerando la construcción conceptual que se ha presentado en este trabajo y a partir del análisis del apartado de las representaciones sociales, es pertinente asumir cambios en las concepciones de los docente a raíz de un cambio educativo, por lo tanto el cambio educativo se visualiza en este trabajo con una interrelación intrínseca entre el cambio educativo y las representaciones sociales.

Argumentos de autores como Yentel (2010), sitúan la relación entre la institución y el cambio, como una relación interferida, en este mismo sentido Zorrilla (2001), arguye las dimensiones en las que se analiza las políticas educativas y la tensión que se genera entre su declaración y la instrumentalización en las escuelas primarias. Estos argumentos permiten retomar la importancia de la participación del docente y sus representaciones sociales en los cambios, situación que se explicará con mayor claridad una vez que se considere su demostración empírica. Dicha situación se plantea como una posibilidad de análisis que permite interrelacionar las concepciones que posee el docente en un ámbito específico:

La política educativa a través de la Reforma Integral de Educación Básica para Primarias 2009 (RIEB). Autores como Rodríguez (2000), argumentan sobre esta relación considerando incluso dos tipos de representaciones hacia el cambio educativo, la primera que adopta las innovaciones en movimiento y la segunda que muestra una relación entre estabilidad y cambio y se conecta con la vulnerabilidad de las reformas en las instituciones educativas.

Esto se sustenta, considerando que el cambio educativo se desarrolla en contextos socio- históricos que son enmarcados por una serie de medidas consideradas por intereses y plataformas políticas nacionales y/ o globales, así las representaciones sociales como perspectivas sociales de los maestros, se construyen socialmente en dichos contextos y procesos históricos, de tal forma que la constitución entre el cambio educativo y las representaciones sociales interactúan recíprocamente. Al respecto Delgado (2010), señala que las concepciones y representaciones del cambio educativo poseen un hilo conductor teórico y también metodológico entre el cambio educativo y las representaciones sociales.

En esta parte sobre el cambio educativo se evidencia la relación que guarda esta perspectiva teórica con las representaciones sociales, al ser realidades desprendidas de las prácticas sociales, por lo tanto, es factible considerar ambos ejes como parte de la construcción del trabajo que se quiere desarrollar.

La influencia de la práctica docente en los cambios educativos

Sobre la influencia de la práctica docente en la implementación de los cambios educativos Ruiz (2010), considera a los centros escolares como sistemas abiertos y que el contexto en el que se desenvuelven afecta sus resultados.

En esta parte se refiere específicamente a la comunidad externa: padres de familia y situación social, no considerando al docente como actor directo, situación que sí se plantea como interés de investigación desde este trabajo, sobre todo por considerar esa relación de influencia desde las concepciones, conocimiento común y creencias propias de los docentes, es decir, sus representaciones sociales como un aspecto de influencia en los parámetros de concreción de la reforma educativa y las prácticas educativas concretas en las aulas escolares.

El docente es quien concretiza en el aula las intenciones posibles y aceptadas de la reforma, una vez que se desarrollen los instrumentos de investigación se explicará, en este trabajo de manera parcial, cómo se da esta relación y qué factores intervienen.

La influencia de actores ante la construcción, definición y concreción de políticas educativas

Una apreciación desde una visión inicial de cómo se construyen las políticas educativas en un contexto en específico, pretendería acercarla a sus actores directos y su desenvolvimiento en específico pensando en una participación concreta y constante hacia la planeación, diseño y evaluación de las mismas, empero, la realidad dista de esta apreciación, los actores que se involucran en el diseño de la política educativa, no son quienes la desarrollan en las aulas, la aplicación en las aulas es a cargo de los docentes. Flores (2004), detecta que las políticas educativas no se basan en investigaciones o análisis técnicos a pesar del conocimiento acumulado que existe en torno a las temáticas.

Flores (2011) detecta vacíos desde la década de los ochenta de la política educativa como proceso político, sobre todo por la entrada del Plan y Programas de Estudio para Educación Primaria 1993, además de la influencia la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) en la constitución, planeación e instrumentalización de la nueva Reforma.

Al respecto Moreles (2011), menciona que en la toma de decisiones en política educativa intervienen diversos actores, Se han abierto coloquios para análisis de posturas en canto a temas educativos, foros de discusión, ponencias con diversos temas educativos y desde diversos actores en la educación, el debate educativo sí es una realidad en las perspectivas de construcción de política educativa, pero en el dictamen de la Reforma predominan las negociaciones y grupos como el SNTE, en este primer análisis se retoma estas mismas inquietudes a partir de la entrada al escenario educativo de la RIEB en las escuelas primarias y los cambios que se están planteando.

Metodología de Investigación

Tipo de Investigación

En el trabajo se ha retomado el diseño metodológico exploratorio para ser el modo de estudiar el objeto de estudio, Hernández, et al. (2010) manifiesta que en estos estudios el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, en el caso de la investigación que se está planteando y de acuerdo a lo visualizado en los referentes bibliográficos, no es así, empero el mismo autor abre la posibilidad para elegir este tipo de investigación cuando se desea indagar desde nuevas perspectivas. Con respecto al tipo de enfoque de la investigación es cuantitativo utilizando procesamientos estadísticos. Se especifica para ello a continuación.

Perfil y delimitación de los participantes

La población muestra la componen 104 docentes frente a grupo de educación primaria del municipio de Calera de Víctor Rosales, Zacatecas. La población finita N a investigar en las escuelas primarias de este municipio es de 140 casos con posibilidad de una muestra mínima n de 103 casos, estando la proporción de la muestra p entre ± 0.05 de la proporción P de la población con un 95% de nivel de confianza de acuerdo a Krejcie y Morgan (1970). Se contó con 104 instrumentos resueltos, con una diferencia de 34 maestros dado que el 24.28% no regresaron el instrumento, 2 docentes, el 1.42% no se encontraron para realizar la entrega, empero, con la población encuestada se valida el nivel de confianza expuesta.

Diseño del instrumento

El instrumento para la recolección de datos que se utilizó para este estudio fue una encuesta elaborada por el autor del artículo. Los argumentos teóricos considerados para su elaboración, surgieron de la perspectiva teórica de las representaciones sociales con su vinculación hacia la política educativa y las reformas educativas en la educación primaria.

La pertinencia y validez del instrumento se construyó a partir de dos procesos: aplicación, análisis y sugerencias de tres expertos en alguno o algunos de los ejes de investigación que se están desarrollando y; una aplicación piloto a diez sujetos para visualización de logística, aspectos psicométricos de pertinencia y consistencia interna del instrumento.

La encuesta consta de 101 ítems. El instrumento consideró 95 reactivos ordinales para los tres ejes de investigación del trabajo de investigación se midieron con la escala del 0 a 10 en donde el cero representa la ausencia del atributo y el diez es el máximo valor asignado, además de seis reactivos que corresponden a los datos generales de los respondientes. La aplicación sobre la población total arroja propiedades psicométricas del instrumento de un *Alfa de Cronbach* estandarizado a un coeficiente de .932 con una correlación inter-ítem promedio en todo el instrumento de .142.

Procedimiento

Se desarrolló un análisis de regresión lineal múltiple mediante el método de pasos sucesivos (*Stepwise*). Para ello, se eligió la variable *Acuerdo con la evaluación docente* que se describe estadísticamente con una media (M) de 3.56, una desviación estándar (DE) de 3.17, un puntaje Z (Z) de 1.12, un coeficiente de variación (CV) de 89.00, una asimetría (As) de .26 y una curtosis (K) de -1.31. La selección de esta variable fue debido a que en el análisis de correlación de Pearson fue la que tuvo una correlación con mayor fuerza (Figura 1).

Para el análisis se utilizaron como variables independientes o predictores *Ayuda que siente desde TGA* (M = 5.86, DE = 3.20, Z = 1.83, CV = 54.70, As = -.73 y K = -.71), *Ayuda que siente desde el diplomado de la RIEB* (M = 6.00, DE = 3.18, Z = 1.88, CV = 53.06, As = -.80 y K = -.66), *Ayuda que siente desde el examen ENAMS* (M = 4.52, DE = 3.02, Z = 1.50, CV = 66.66, As = -.18 y K = -1.08), *Ayuda que siente desde el curso estatal de actualización* (M = 5.50, DE = 3.19, Z = 1.72, CV = 58.05, As = -.54 y K = -1.00), *Ayuda que siente desde el examen de carrera magisterial* (M = 4.60, DE = 3.14, Z = 1.46, CV = 68.31, As = -.29 y K = -1.21).

Ayuda que siente desde la evaluación docente (M = 3.21, DE = 3.17, Z = 1.01, CV = 98.97, As = .39 y K = -1.33).

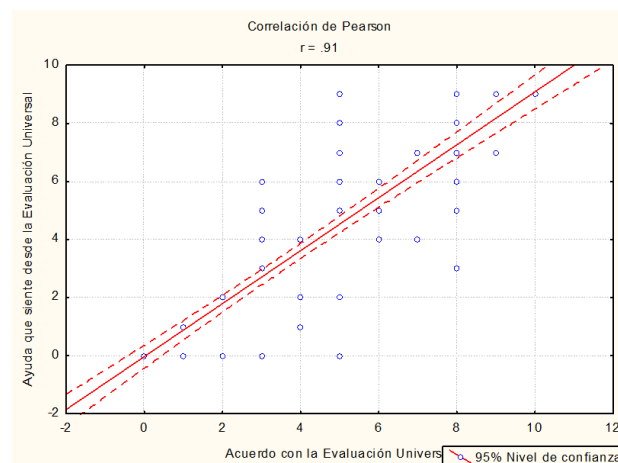


Figura 1. Gráfico de Correlación de Pearson
Fuente: Elaboración Propia

Variables	A1	A2	A3	A4	A5	A6
Acuerdo con evaluación docente	0.60	0.55	0.66	0.65	0.74	0.91

Tabla 1 Correlación de Pearson de dos listas para el nivel de acuerdo que sienten los maestros sobre los espacios de formación, capacitación y actualización del magisterio

Nota: Las correlaciones son significativas a un nivel de probabilidad de $p \leq .050$. A1 = Ayuda que siente desde TGA, A2 = Ayuda que siente desde el diplomado de la RIEB, A3 = Ayuda que siente desde el examen ENAMS, A4 = Ayuda que siente desde el curso estatal de actualización, A5 = Ayuda que siente desde el examen de carrera magisterial, A6 = Ayuda que siente desde la evaluación docente.

Los requisitos que se consideraron para el uso de la prueba paramétrica de regresión lineal de este estudio fueron: N superior a 30 casos, nivel de medición numérica en las variables para correr el análisis y; la homocedasticidad de las varianzas a partir de un estudio de Levene.

En la prueba de homogeneidad de las varianzas, se desarrolló el análisis estadístico de Levene. Se observa en los resultados un nivel de probabilidad ≥ 0.050 , por lo que el resultado permite manifestar que las varianzas de las variables se observan como homogéneas y por lo tanto tienen homocedasticidad (Tabla 2).

Variables complejas	Prueba de Levene	
	F	p.
Acuerdo con evaluación docente	.025	.874
Ayuda que siente desde TGA	2.453	.120
Ayuda que siente desde el diplomado de la RIEB	2.800	.097
Ayuda que siente desde el examen ENAMS	.183	.670
Ayuda que siente desde el curso estatal de actualización	.017	.896
Ayuda que siente desde el examen de carrera magisterial	2.796	.098
Ayuda que siente desde la evaluación docente	.829	.365

Tabla 2 Prueba de Levene para homogeneidad de varianzas

Para correr el análisis de método de Alfa de Cronbach, la Correlación Inter-Ítem y Correlación de Pearson se utilizó el paquete estadístico *Statística 7*, para la regresión lineal y estadística descriptiva, se utilizó el software estadístico *SPSS 21*

Resultados

Se realizó un análisis de estadística descriptiva para las variables simples que componen la investigación. Para ello, se hace el análisis de las tablas y posteriormente se presentan gráficamente. En la (Tabla 3) los puntajes más altos en las medias muestran que los maestros están más de acuerdo con los talleres generales de actualización como proceso de capacitación y actualización de su práctica docente y visualizan mayor ayuda hacia su práctica desde el diplomado que oferta la RIEB actualmente.

Cuenta con un rango de 10 puntos en once de las variables que la componen y de 9 puntos en una variable con valores mínimos de 0 y de 10 en todos los casos, excepto en una variable que es de 9 puntos. La media que se reportó se ubica desde 3.21 hasta 6.47 con una desviación de 2.91 a 3.20. La asimetría negativa en diez variables y positiva en dos, en seis no supera o es inferior a .50 por lo que se consideran simétricas, las otras seis no se pueden considerar simétricas, la curtosis en diez variables es platicúrtica y en dos variables es mesocúrtica.

Con respecto al valor *Z*, sólo 3 de las variables de este grupo: *Acuerdo en Talleres Generales de Actualización*, *Acuerdo con diplomado de la RIEB* y *Acuerdo con cursos estatales de actualización profesional*, superaron el puntaje $Z \geq 1.96$, con lo que mostraron consistencia y la posibilidad de utilizarlas en análisis complejos; situación que no se observó en las demás variables, por lo que no se utilizarán en análisis complejos.

Esta tabla muestra primero que los docentes tienen niveles generales de acuerdo y percepción de ayuda bajos respecto a los procesos y espacios de formación que se ofertan actualmente desde el sistema educativo para los docentes de educación primaria.

En segundo término se observa también que los docentes tienen un mayor nivel de acuerdo hacia el espacio de formación que hacia la ayuda que percibe desde ese mismo espacio, es decir, que a pesar de estar en cierto modo con un nivel de aceptación hacia determinado proceso de formación, capacitación o actualización ofertado desde el sistema educativo, el docente siente que ese proceso no ayuda a mejorar su práctica educativa concreta.

Variables	N	M	DE	Z	CV	As	K
Acuerdo en Talleres Generales de Actualización	104	6.47	2.92	2.22	45.12	-.72	-.38
Acuerdo con diplomado de la RIEB	104	6.40	3.18	2.02	49.60	-.86	-.50
Acuerdo con exámenes nacionales ENAMS	103	4.90	3.00	1.64	61.16	-.39	-1.08
Acuerdo con cursos estatales de actualización profesional	104	6.05	3.07	1.97	50.81	-.71	-.62
Acuerdo con examen de carrera magisterial	102	5.02	3.05	1.65	60.77	-.48	-.92
Acuerdo con evaluación docente	102	3.56	3.17	1.12	89.00	.26	-1.31
Ayuda que siente desde TGA	104	5.86	3.20	1.83	54.70	-.73	-.71
Ayuda que siente desde el diplomado de la RIEB	104	6.00	3.18	1.88	53.06	-.80	-.66
Ayuda que siente desde el examen ENAMS	103	4.52	3.02	1.50	66.66	-.18	-1.08
Ayuda que siente desde el curso estatal de actualización	104	5.50	3.19	1.72	58.05	-.54	-1.00
Ayuda que siente desde el examen de carrera magisterial	102	4.60	3.14	1.46	68.31	-.29	-1.21
Ayuda que siente desde la evaluación docente	102	3.21	3.17	1.01	98.97	.39	-1.33

Tabla 3 Estadística descriptiva de Espacios de formación, capacitación y actualización del magisterio donde se visualiza como la media más alta el nivel de acuerdo hacia los Talleres Generales de Actualización.

Donde:

N = muestra poblacional

M = media

DE = desviación estándar

Z = Puntaje Z

CV = Coeficiente de variación

As = asimetría

k = curtosis.

En cuanto al estudio de regresión, el modelo se ajustó a un predictor, la constante con mayor indicador de predicción de la variable dependiente *Acuerdo con evaluación docente* es la variable *Ayuda que siente desde la evaluación docente*.

Estos resultados indican que el acuerdo hacia la evaluación docente como una estrategia central impulsada por los cambios actuales hacia la educación básica en nuestro país, se asocia significativamente con la ayuda que siente el docente desde la misma evaluación, es decir, la ayuda que se perciba que se trascenderá desde las estrategias de evaluación formal hacia el docente, en este caso, desde la evaluación docente tendrá una relación significativa para que el docente acepte o no dicha evaluación y esté de acuerdo con ello.

Predictores	CNE		CT	T	P	Correlaciones		EC	
	B	ET	Bet			Par	Sem	T	FIV
(Constante)	.637	.188		3.392	.001				
Ayuda que siente desde la evaluación docente	.910	.042	.911	21.918	.000	.911	.911	1.000	1.000

Tabla 4 Resumen del modelo de regresión para la variable dependiente Acuerdo con evaluación docente donde se indica el ajuste de la variable predictiva Ayuda que siente desde la evaluación docente con respecto a su nivel de acuerdo.

Donde:

CNE = Coeficientes no estandarizados

CT = coeficientes tipificados

Par=correlaciones parciales

Sem = correlaciones semiparciales

T = tolerancia

FIV = factor de inflación de la varianza

EC = estadísticos de colinealidad

R = .911

R² = .829

R² corregida = .827

Error típico = 1.321.

Conclusiones

La pedagogía es la práctica docente reflexiva, y pudiésemos agregar que es la teoría y práctica científica de la educación, de tal manera que en esta investigación los docentes mostraron sus concepciones sobre ella y su acuerdo y desacuerdo con algunas perspectivas de las políticas educativas. En lo que hemos analizado resulta evidente que la construcción de las representaciones sociales se fundamenta en estas concepciones, su acuerdo o desacuerdo con las políticas educativas y su visión de cómo ellas se relacionan.

Así, estas representaciones sociales funcionan como una barrera o un filtro selectivo de las políticas educativas que son concretadas cotidianamente en las aulas. Las representaciones sociales tienen entonces, un valor relevante para articular esa continuidad generada en las esferas oficiales y su conducción de la clase logrando los aprendizajes esperados de los alumnos. Con base en los resultados de correlación de Pearson, se observó que existe relación entre el nivel de acuerdo que los maestros pueden tener hacia un espacio de formación (por ejemplo de la evaluación docente) en tanto los maestros creen que dicho espacio los ayuda en su práctica docente.

Esa perspectiva de los espacios formativos formales para la Reforma Educativa en Educación Primaria, indica la importancia de las concepciones del docente hacia lo que cree que le aporta el espacio de formación, de tal forma que si el docente piensa que el espacio de capacitación, actualización no le ayuda a su práctica no estará de acuerdo con ese espacio y esto, de acuerdo a resultados de otros análisis puede producir que los conceptos de la reforma se asuma de formas extrínsecas y por lo tanto que no se apliquen de forma real y concreta los principales conceptos y prácticas que se quieren trascender para la política educativa.

Este aspecto que se observó en el análisis de correlación de Pearson, se constata en el análisis de regresión lineal en el que la variable dependiente fue Acuerdo con evaluación docente, el modelo ajustó a un predictor principal que fue Ayuda que siente desde la evaluación docente, este resultado confirma la conclusión anterior, dado a que precisamente el principal predictor de ese espacio formativo en las nuevas perspectivas de la Reforma Educativa es la concepción del docente en cuanto al nivel de ayuda que percibe desde la evaluación docente.

Nuevamente se observa esa relación, en este caso desde el nivel predictivo de una variable entre el acuerdo y la ayuda que se puede llegar a tener, de aquí la importancia a la atención de las concepciones docentes en la construcción específica de las reformas educativas.

Considerando lo anterior y como una forma de concluir sobre los resultados obtenidos, al inicio de la investigación nos planteamos la interrogante ¿Cuáles son las relaciones existentes entre las concepciones docentes y los diversos procesos de formación ofertados por la actual reforma educativa y su influencia sobre la aceptación en la práctica docente concreta?, mediante la respuesta encontrada a lo largo de los argumentos e inferencias presentadas en este trabajo a la pregunta de investigación y los hallazgos encontrados en los resultados de los análisis estadísticos parciales de este trabajo, se constata la H1 sobre la aplicación concreta de la actual reforma educativa en tanto se presione con mecanismos laborales sobre los maestros como presiones sindicales, académicas y condiciones laborales, patronales de promoción y permanencia.

Aunque se aporta a la hipótesis de acuerdo con los resultados, que también es posible la aplicación en tanto el docente en la concreción de la reforma esté de acuerdo con lo que se esté desarrollando, que sienta que le ayudará en su práctica docente, así se constata la última parte de la hipótesis de la necesidad y pertinencia de los consensos y construcción democrática de las reformas educativas a partir de análisis de las prácticas reales de la cotidianidad en las aulas y salones de clases en las escuelas primarias.

Se constata la H2 que se complementa con la hipótesis anterior acerca de incorporar concepciones docentes en los procesos de divulgación, actualización, capacitación y formación docente para que tomen una significación clara en los procesos escolares concretos, en caso contrario lleva a una relación a partir de acciones y manifestaciones extrínsecas como presiones en condiciones laborales y de trabajo, pero también a simulaciones y disertaciones extrínsecas que de poco o nada sirven en la realidad escolar.

Existen otros hallazgos encontrados en procesos estadísticos de la tesis doctoral que dio sustento a este trabajo, como el análisis factorial por ejemplo, aspecto que se retomará en artículos posteriores de análisis que se presentarán posteriormente.

Referencias

Campo, R. M., & Labarca R. C. (2009). La teoría fundamentada en el estudio empírico de las representaciones sociales: un caso sobre el rol orientador del docente. *Opción*, 25(60), 41-54. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=31012531004>

Castorina, J. A., & Kaplan, C. V. (2003). Las representaciones sociales: problemas teóricos y desafíos educativos. En J. A. Castorina, *Representaciones sociales. Problemas teóricos y conocimientos infantiles* (pp. 9-27). Barcelona: Gedisa.

Delgado, S. A. (2010). Cambio educativo. Un tema crucial. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 15(47), 1147-1152. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/v1/revista/visualizador.php?articulo=ART47006&criterio=http://www.comie.org.mx/documentos/rmie/v15/n047/pdf/47006.pdf>

Duveen, G., & Lloyd, B. (2003). Las representaciones sociales como una perspectiva de la psicología social. En J. A. Castorina, *Representaciones sociales. Problemas teóricos y conocimientos infantiles* (pp. 29- 39). Barcelona: Gedisa.

Flores, C. P. (2004). Conocimiento y política educativa en México. Condiciones políticas y organizativas. *Perfiles Educativos*, 26(105-106), 73-101. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=13210604>

Flores, K., P. (2011). Análisis de política educativa. Un nuevo impulso. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 16(50), 687-698. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/v1/revista/visualizador.php?articulo=ART50001&criterio=http://www.comie.org.mx/documentos/rmie/v16/n050/pdf/50001.pdf>

Fullan, M. (2002). El significado del cambio educativo. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, VI(1-2), 1-14.

Hernández, G. F. J. (2006). *Influencia de las concepciones del docente en su práctica escolar: Perspectiva desde la enseñanza de la historia en el quinto grado de educación primaria*. Zacatecas: Universidad Pedagógica Nacional.

Hernández, G. F. J. (2015). *Las representaciones sociales de los maestros y la centralidad del docente autónomo como perspectiva generadora del cambio educativo concreto*. Coahuila: Universidad Autónoma de Coahuila.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30, 607-610.

Marková, I. (2003). La presentación de las representaciones sociales: diálogo con Serge Moscovici. En J. A. Castorina, *Representaciones sociales. Problemas teóricos y conocimientos infantiles* (pp. 111- 152). Barcelona: Gedisa.

Moreles, V. J. (2011). El uso de la investigación en la reforma de la educación preescolar en México. Un caso de evidencia basada en la política. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 16(50), 725-750. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/v1/revista/visualizador.php?articulo=ART50003&criterio=http://www.comie.org.mx/documentos/rmie/v16/n050/pdf/50003.pdf>

Moscovici, S. (2003). La conciencia social y su historia. En J. A. Castorina, *Representaciones sociales. Problemas teóricos y conocimientos infantiles* (pp. 91- 110). Barcelona: Gedisa.

Palacios, G. A. V. (2009). Los estudios de representaciones en las Ciencias Sociales en México: 1994-2007. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 15(29), 91-109. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=31611562005>

Pargas, L., Silva, A., Méndez, M., & Richer, M. (2001). El campo cultural del sentido común: Experiencias metodológicas en la investigación de las representaciones sociales. *FERMENTUM. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 11(30), 143-147. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=70512127010>

Piña, O. J. M., & Cuevas, C. Y. (2004). La Teoría de las representaciones sociales. Su uso en la investigación educativa en México. *Perfiles Educativos*, 16(105-106), 102-124. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=15502202>

Rodríguez, R. M. D. (2000). Las representaciones del cambio educativo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2(2), 23-46. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=15502202>

Ruiz, C. M. I. (2010). La descentralización y el cambio educativo. Lecciones aprendidas de las escuelas en Chicago. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 15(47), 1167-1174. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/v1/revista/visualizador.php?articulo=ART47008&criterio=http://www.comie.org.mx/documentos/rmie/v15/n047/pdf/47008.pdf>

Wolfgang, W., & Flores, P. F. (2010). Apuntes sobre la epistemología de las representaciones sociales. *Educación Matemática*, 22(2), 139-162. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=40516666007>

Yentel, N. (2010). Aportes para el análisis de un proyecto de cambio educativo. *Praxis Educativa*, 16(14), 85-93. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=153115865010>

Zorrilla, M. (2001). La reforma educativa: La tensión entre su diseño y su instrumentación. *Revista Electrónica Sinéctica* 18, 11-23. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=99817934003>

Orientación intencional de los Recursos Humanos, encaminada a fortalecer el saber ser e incrementar los valores de superación y mejora del Capital Humano de la organización de la región centro del estado de Coahuila

VÁZQUEZ-LÚNDEZ Jorge Luis†, DE LA GARZA-CIENFUEGOS Sandra Patricia, ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ. Juan Francisco, AGUILAR-JIMÉNEZ, Jazmín Paola

Universidad Autónoma de Coahuila, Blvd. V. Carranza SN, República Oriente, 25280 Saltillo, Coah. Facultad de contaduría y Administración. U. Norte

Recibido 01 de Abril, 2017; Aceptado 15 de Mayo, 2017

Resumen

En el comportamiento de las personas se observan carencias, imperfecciones y defectos que pueden ser mejorados y adaptados mediante el manejo intencional, mediante actitudes que se traduzcan de manera práctica en valores de superación y mejora, se puede hablar de definir y en todo caso medir el deseo de logro de los empleados, como mentalidad positiva, así como su habilidad, su experiencia y su disposición para aceptar responsabilidades. En la medida que estas variables puedan ser operacionalizadas en relación con conceptos como la intencionalidad, podrán ser aprovechadas de manera consciente. Carlos Fuente aportó una definición concreta, lógica y actual: "Saber comportarse de acuerdo al entorno en el que se encuentre el sujeto, sin que ello suponga la pérdida de la propia personalidad". Los expertos en protocolo social, ofrecen recomendaciones de saber ser y saber estar, modernas y flexibles, adaptadas al ámbito de influencia de cada persona; en el contexto organizacional se induce la propuesta del manejo de intencionalidad como actividad "clave" que puede aportar mejora sustancial al concepto de orientación y manejo del personal idóneo para la organización.

Manejo intencional. Saber ser. orientación y manejo del personal más adecuado. La influencia de cada persona

Abstract

On the behavior of the people there are shortcomings, imperfections and defects which can be improved and adapted through intentional management, by overcoming attitudes that are translated in a practical improving values and attitudes, one can speak of define and in any case to measure the desire for achievement of the employees, as a positive mentality, as well as his skill, experience and willingness to accept responsibilities. To the extent that these variables can be operationalized in relation to concepts such as intentionality, may be exploited in a conscious way. Carlos Fuente provided a concrete, logical and current definition: "Knowing behave according to the environment in which the subject is without involving the loss of personality". Social protocol experts, offer recommendations to know be and poise, modern and flexible, adapted to the sphere of influence of each person; in the organizational context the proposal for the management of intentionality is induced as "key" activity that can bring substantial improvement to the concept of selection of the personnel for the Organization.

Deliberate handling. Know be and poise. Selection of the most suitable staff. The influence of each person

Citación: VÁZQUEZ-LÚNDEZ Jorge Luis, DE LA GARZA-CIENFUEGOS Sandra Patricia, ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ. Juan Francisco, AGUILAR-JIMÉNEZ, Jazmín Paola. Orientación intencional de los Recursos Humanos, encaminada a fortalecer el saber ser e incrementar los valores de superación y mejora del Capital Humano de la organización de la región centro del estado de Coahuila. Revista de Filosofía y Cotidianidad.2017, 3-7:26-38.

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La actividad de la organización, en tanto que adapta a los objetos a las necesidades organizacionales, es también una necesidad. Así pues, esta función tiene que ser ejercida dentro de aquella para que la organización alcance sus objetivos (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, a modo de actividad práctica, son partícipes activos.

Como complemento, 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 definida. De hecho, los comportamientos empresariales no corresponden a la intensión de los individuos que los generan, lo que produce inesperados resultados intuitivos (Holland, 1995).

Justificación y enfoque

El enfoque de este estudio, así como la relevancia del tema, se basan en centralizar el origen del desarrollo de la organización puede ser enfocado con la intencionalidad hacia un comportamiento con aplicación a principios de compromiso y al deber ser de los individuos que la conforman, hacia la búsqueda de contenidos orientados con fines utilitaristas específicos y por supuesto pasando por la búsqueda intrínseca de los resultados que estos fines pretenden, así como de manera primordial.

Por lo cual en tanto se oriente y capitalice la habilidad, la experiencia y la disposición del personal en el sentido de la aceptación plena de responsabilidades, mayor será el beneficio propio y de la organización que se obtenga.

Objetivo General

Realizar un estudio congruente para mostrar objetivamente que el saber fortalece de manera importante el proceso de orientación intencional del personal de la organización, como parte básica del aprovechamiento intencional de la actividad aplicada a Recursos Humanos.

Meta

Indicar conceptos teórico-prácticos, que generen elementos que al ser desarrollados se apliquen en el aprovechamiento real e intencional por el personal, en beneficio de la organización.

El Problema Detectado

La esencia del problema de estudio en esta investigación radica en que el personal activo de la organización, una vez contratado y con actividad segura, difícilmente se compromete, no se desarrolla y no se siente satisfecho, y desafortunadamente este personal no capitaliza un deseo de logro y no realiza la actividad de búsqueda de una mentalidad positiva hacia la organización y al trabajo mismo. Como orientar y capitalizar su habilidad, su experiencia y su disposición para aceptar responsabilidades.

Al revisar la gestión de la organización. La carencia de un enfoque de mayor efectividad en la correcta orientación de personal, desde su orientación y manejo del personal, misma con enfoque intencional no se traduce en elemento de valor efectivo dentro la esta actividad básica de Recursos Humanos y una fuente de satisfactores y más allá.

por supuesto una fuente económica de sustento para su vida, todo esto para asegurar, en suma, que la inteligencia colectiva donde se sientan dentro de un desarrollo consciente y efectivo.

Etapas del Estudio

- Establecer conceptos con sustento teórico
- Realizar un análisis congruente
- Obtener conclusiones posiblemente objetivas

Sustento Teórico

Cuando una organización decide empezar un proceso de captación de candidatos, puede enfrentarse a una decisión complicada ya que esto es un proceso largo. Seleccionar a la persona errónea es una pérdida de tiempo y costo para la organización. El principio del razonamiento es que, el capital humano adecuado garantizará el éxito la organización.

La noción de intencionalidad es una de las más frecuentemente utilizadas, pero no por eso la más frecuentemente entendida. Etimológicamente, la expresión proviene del vocablo latino *intentio* y refleja de manera clara el dinamismo interno de un tender a que clarifica, de manera rotunda, la distancia que conlleva siempre todo fenómeno de movimiento.

Pero el vocablo «intencionalidad» refleja no sólo el hecho de la tensión a, sino también la tensión constante y perenne. La *intentio* latina refleja ya la presencia de un sujeto en actitud de movimiento hacia algo que le hace frente, un objeto, con lo cual, etimológicamente al menos, la realidad que comporta la *intentio* refleja la carencia de posesión del objeto al que tiende.

Sin embargo, el tender por el tender, la intencionalidad por la intencionalidad se convierte en un absurdo de la misma manera que el movimiento por el movimiento. De ahí que se pueda afirmar que la intencionalidad es sólo propia de los seres deficientes. Como señala S. Tomás, la posesión intencional es el gran remedio de la imperfección de los seres y de la deficiencia de sus acciones fundamentales.

Así el hombre cuando conoce y ama, posee en cierto modo las perfecciones de las cosas fundamentales que pretende, que radican básicamente de manera precisa la posesión intencional. Agustín. S, (354-430 d.C.). La intencionalidad, como hoy se plantea, tiene como intérpretes principales a F. Brentano (v.) y a E. Husserl (v.). Es a partir de estos dos pensadores desde donde podremos examinar la consideración del concepto de intencionalidad puesto que es en ellos donde se fundamenta la noción moderna. (Muralt, 1963).

La conciencia es intencional porque siempre tiende hacia algo, constituyendo al objeto como objeto y descartando su existencia "extramental". El objeto no es algo "real", sino "ideal", lo cual no significa que sea subjetivo. E. Husserl (1950).

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:

Primera: Investigar cual que es causa de la crisis.

Segunda: Indagar mediante estudios rigurosos, los hechos de la crisis y enfrentarlos para iniciar su dominio de manera mental. La indagación se inicia con la comprensión de los acontecimientos reales que violan las expectativas y los objetivos.

Tercera: 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, basada en la intencionalidad, ya que una mentalidad estacionaria, constituye un obstáculo permanente para la organización.

De este modo, al generar como propuesta del manejo de intencionalidad como actividad “clave” que puede aportar mejora sustancial al concepto de orientación y manejo del personal, ofrece una perspectiva de suma importancia para la organización.

Por otra parte, es necesario transformar la visión, desde la potencialización del Capital Humano, que es lo que en esta década le dará la única ventaja competitiva sustentable en el tiempo a la organización de la organización. Por otro lado, aunque el Sistema de Competencias desarrollado por M. Porter, sea difícil de llevar de una manera clara a la realidad, la orientación que se puede ofrecer con el saber ser como parte vivencial dentro de la organización, debe ser generado desde la, desde la orientación del personal y su desarrollo desde la perspectiva intencional.

El saber ser como parte del beneficio organizacional de las personas que la componen, conjuga tres elementos básicos cuyo manejo dentro de la intencionalidad, pretende potencializar efectos reflejados en la efectividad del personal de la organización autor

- Saber pensar con adaptación hacia lo complejo sistémico.
- Saber emprender como una función humana potenciadora y generación del aumento del compromiso.
- Saber vivir como formación humana integral con base a competencias específicas.

Actividades Generales del Proyecto como Pasos Metodológicos

- Operacionalización del problema
- Generación de Ejes
- Operacionalización de Variables
- Aplicación de Instrumentos
- Obtención de resultados y conclusiones

Ejes de Investigación

1. Desventaja que la organización presenta ante el desconocimiento del aprovechamiento intencional para la orientación de personal.
2. Los efectos reflejados en la efectividad de la Organización debidos al aprovechamiento intencional para la elección de personal en el logro de las metas laborales.
3. Cambio de mentalidad y aumento del compromiso, involucramiento y la preparación del personal ante retos actuales de la organización.

Preguntas de investigación

¿Deben las organizaciones buscar mediante una orientación y manejo intencional del personal, los mejores elementos del Saber Ser?

¿Es el talento la mejor opción para seleccionar?

¿El aprovechamiento intencional tendrá efecto positivo en el logro efectivo de los objetivos organizacionales?

Variables propuestas

Valores a desarrollar, generando elementos útiles en el aprovechamiento intencional para que la elección de personal sea optimizada en la organización. Se espera que la elección de personal, desarrolle actividades que le permitan realizar, generar y participar en las siguientes actividades integradoras de la organización, que guardan relación directa con la Intencionalidad, desplegadas en forma de “variables en la presente investigación”

1. Propuestas de valor

Se aportan estrategias integradoras de la actividad organizativa, selecciona y prioriza los elementos específicos de un producto o servicio que son más valorados para la demanda, haciéndolos asequibles y replicables (Osterwalder y Pigneur, 2010).

2. Cultura organizacional

Se Incorpora innovación de procesos o métodos de gestión en sistemas de producción de organizaciones para ubicarla en la innovación. Mejora su productividad y estructura de costos, crea condiciones y un ambiente de trabajo para la generación de nuevos productos y la aceptación de nuevas tecnologías e innovaciones. (Arraut, 2008).

3. Cultura colaborativa

Se habitúa a la organización a trabajar utilizando equipos interdisciplinarios para proyectos, ejecuta, entiende que tales proyectos son de mayor valor para la organización (Peborgh, 2013).

4. Gestión de Proyectos

Participa en la planificación de proyectos, gestión y control presupuestario, asignación de recursos, colaboración, comunicación, gestión de calidad y documentación o administración de sistemas, en la generación de prestaciones de proyectos. (Solleiro y Terán, 2013).

5. Gestión de la innovación

Se forma parte de la captura, análisis, difusión y uso de información de las tendencias de noticias y tecnología que pueden afectar los productos de la organización, buscando mayor competencia por calidad, precio, cuota de mercado, etc. (Jakobiak, 1992).

6. Planificación Tecnológica.

Se gestiona para alinear la Planificación Estratégica con los objetivos tecnológicos. (Sánchez y Álvarez, 2005).

7. Innovación y desarrollo

Se trabaja para satisfacer las necesidades tecnológicas de una organización de dos maneras: a) la necesidad de mejorar la capacidad de producción más limpia, b) la necesidad de fortalecer la capacidad tecnológica de la organización, la planificación de la tecnología, el desarrollo tecnológico, la innovación de productos, Patentes, etc. (Reisman, 2005).

8. Protección intelectual

Se interacciona con el intelecto humano en casi todas las áreas del conocimiento, ya sea en forma de obras o dispositivos. (Singh, 2011).

9. Gestión de la innovación

Se participa activamente en los procesos que se alinean con los objetivos de innovación y los métodos de evaluación y el sistema de monitoreo para alcanzar metas estratégicas a través de la innovación. (Corona, Garnica, y Nicolás, 2006).

10. Tecnología inteligente

Tecnología institucional que permita ser sensibles a los desarrollos tecnológicos que puedan representar oportunidades o amenazas para la empresa, actuar con el desarrollo de medidas preventivas como planes y proyectos tecnológicos relevantes. (Solleiro, 2009).

11. Evaluación del desempeño

Procedimientos para recopilar, analizar y compartir información recopilada de y sobre personas en el trabajo, con la mejora en el desempeño de sus tareas (Oltra, 2008).

12. Relación con el cliente

Conjunto de directrices y política claramente definida y reproducible obligatoriamente para dirigir la manera en que el proceso a menudo largo de la venta y servicio al cliente. La información está centralizada en la organización y accesible a los tomadores de decisiones. (Cabanelas, Cabanelas y Paniagua, 2007).

13. Capital humano

El aumento de la capacidad de producción del trabajo logrado con la mejora de las capacidades de los trabajadores. Estas capacidades mejoradas se adquieren a través de la formación, la educación y la experiencia. Conocimientos prácticos y habilidades y habilidades adquiridas. (Martínez y Cegarra, 2005).

14. Capital Relacional

Conjunto de acciones que se materializan en las relaciones cotidianas entre las mismas personas que trabajan para estas Organizaciones. (Martínez y Cegarra, 2005).

15. Capital estructural

Conocimiento de la organización que se indica en sus sistemas de trabajo sistemático, que inicialmente puede estar latente en personas y equipos en la organización. Un sólido capital estructural facilita una mejora en el flujo de conocimiento e implica una mejora en la Eficiencia de la organización. (Martínez y Cegarra, 2005).

16. Infraestructura física

La suma de todo el conjunto de elementos físicos y materiales, como edificios, laboratorios, talleres, vehículos y las instalaciones que se encuentran en una o más áreas específicas. La infraestructura no está relacionada con cualquier actividad primaria. (Porter, 1985).

17. Gestión del riesgo

Estrategias en la organización para identificar eventos potenciales que pueden afectar mediante riesgos identificados, para proporcionar una seguridad e integridad razonables con respecto a los objetivos de la misma. logro. (Lefcovich, 2004).

Hipótesis Generadas

H1.- Mediante el aprovechamiento intencional es efectivo en la orientación correcta del personal, formando parte de la cultura organizacional y genera Propuestas de valor, será un elemento importante como Capital humano de la misma.

H2.- La persona como parte de la organización, acepta y desarrolla de manera consciente la gestión del riesgo y el compromiso como producto de una elección de personal correcta, mediante labor intencional hacia el logro efectivo de los objetivos organizacionales.

H3.- El Cambio de mentalidad en el incremento en la preparación del personal ante nuevos retos, fortalece el capital humano de la Organización.

Población y Muestra

El desarrollo se inicia con una población de 30 sujetos compuesta por directivos y empleados de 8 organizaciones productivas de la Región Centro del Estado de Coahuila. Se aplica el siguiente desarrollo para el cálculo de la muestra en base a la población propuesta:

Calculo de la muestra para levantamiento de encuestas

población N=	30
p=	20%
q=	80%
nivel de confianza	95%
$Z_{\alpha/2}$ =	1.960
margen de error	15%
tamaño de la muestra	15

Triola F. Mario (2013), Estadística, 11a ed. Pearson

Fórmula desarrollada por Armendáriz-M Juan (2016)

Figura 1

Obteniendo una muestra de n= 15

Instrumento de Investigación

El instrumento de investigación queda integrado como a continuación se indica:

1. Escala de medición: Se aplica la siguiente escala de medición tipo Likert.

ESCALA LIKERT

- 1 Irrelevante
- 2 Poco Relevante
- 3 Medianamente
- 4 Relevante
- 5 Muy Relevante

2. Instrumento: Se aplica una encuesta en base a diecisiete Variables e igual número de preguntas cerradas y precisas a quince sujetos integrantes de cinco 10 organizaciones de la región centro del estado de Coahuila.

3. Realización de análisis estadísticos: Se efectúa una batería de cinco análisis estadísticos, utilizando el paquete SPSS. a saber:

- Fiabilidad
- Análisis de normalidad
- Frecuencia y porcentaje
- Estadística descriptiva
- Análisis factorial

4. Obtención de resultados y conclusiones: Se incluye un apartado con los resultados de los análisis estadísticos aplicados y las conclusiones obtenidas.

Realización de los análisis

Primer análisis: Fiabilidad

Para este análisis se obtiene un Alfa de Cronbach de 0.679, el cual se considera aceptable para la muestra resultante, que expresa el grado de exactitud, consistencia y precisión que posee el instrumento de medición utilizado.

Alfa de Cronbach	N. de elementos
.699	17

Tabla 1 Valor de Alfa de Cronbach. Según Spearman mencionado en (Muñiz, 1998 y 2003)

De acuerdo a (García, 2010) el rango de Alfa: 0.65 a 0.70 es mínimamente aceptable

Segundo análisis: Normalidad

En búsqueda de resultados que permitan la orientación de variables significativas y determinar el comportamiento de dichas variables, para conocer cuáles de ellas apoyan de manera considerable a las hipótesis de investigación formuladas, se lleva a cabo el análisis y cálculo de media de medias (Teorema central de límite). Por este medio se obtiene la media general de cada una de las medias de las variables (17), se calcula la desviación estándar de estas medias, y posteriormente se determinan los límites superior e inferior de normalidad a (\pm) una sigma. (Calot, 1988) (Pérez Díez, 2000) obteniendo la tabla siguiente:

MEDIA DE MEDIAS	3.3059
DESVIACION ESTANDAR	0.8819
LIMITE SUPERIOR	4.1878
LIMITE INFERIOR	2.424

Tabla 2 Tabla de valores básicos de normalidad a (\pm) una sigma. (Calot, 1988) (Pérez Díez, 2000)

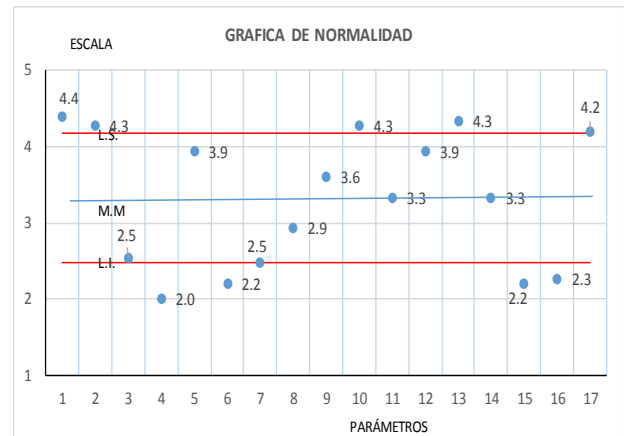


Gráfico 1 Gráfico de normalidad a (\pm) una sigma. (Calot, 1988) (Pérez Díez, 2000)

Como se muestra en el gráfico anterior, las variables ubicadas por encima del límite superior de normalidad son consideradas como SIGNIFICATIVAS de acuerdo a las respuestas de la encuesta aplicada a las organizaciones y se indican en la siguiente tabla:

1	4.4	Propuestas de valor
2	4.3	Cultura organizacional
10	4.3	Tecnología inteligente
13	4.3	Capital humano
17	4.2	Gestión del riesgo

Tabla 3 Tabla de variables significativas obtenidas

Tercer análisis: Frecuencia y Porcentaje

VALORES DE LA ESCALA		1	2	10	13	17
		FRECUENCIA				
Irrelevante	1	0	0	0	0	0
Poco Relevante	2	0	0	0	0	0
Medio Relevante	3	0	1	1	1	2
Relevante	4	9	9	9	8	8
Muy Relevante	5	6	5	5	6	5
TOTAL		15	15	15	15	15
VALORES DE LA ESCALA		PORCENTAJE				
Irrelevante	1	0%	0%	0%	0%	0%
Poco Relevante	2	0%	0%	0%	7%	0%
Medio Relevante	3	0%	7%	7%	20%	13%
Relevante	4	60%	60%	60%	47%	53%
Muy Relevante	5	40%	33%	33%	27%	33%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%

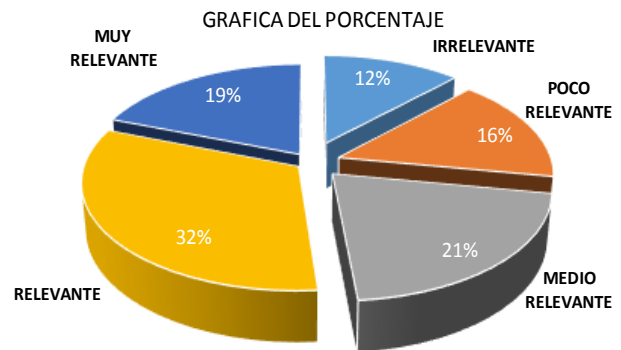
Tabla 4 Tabla de valores de Frecuencia y Porcentaje de variables significativas (5)

La variable significativa No1: Propuestas de valor, deduce que las opiniones (9/15) que este concepto indica es: “Relevante” y el 40% (6/15) opiniones que es “Muy relevante”. En cuanto a la variable No. 2: Cultura Organizacional, este análisis muestra que: (9/15) opiniones emitidas representa el 60%, expresa que el concepto es “Relevante”, (5/15) el 33% de las opiniones dice que “Muy relevante”, solo una opinión la considera “Medianamente Relevante”.

De un modo similar la variable No. 10: Tecnología Inteligente, obtuvo de (9/15) opiniones que indica “Relevante” y de igual manera, (5/15) el 33% de las opiniones es “Muy relevante”, y solo una opinión expresa que es “Medianamente Relevante”.

Las siguientes dos variables Nos. 13 y 17 en relación con Capital Humano y Gestión del Riesgo, entre ambas indicaron que aproximadamente el 80% (16/30) opiniones las ubica entre “Relevantes y Muy relevantes”.

Lo obtenido en el análisis anterior, ratifica la relevancia de estas cinco variables de acuerdo con la escala utilizada, y como se indica en la gráfica siguiente, la relevancia de los conceptos generales del estudio.



ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL APROVECHAMIENTO INTENCIONAL DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

Gráfico 2 Gráfica general de porcentaje

Tercer análisis: Estadística Descriptiva

La estadística descriptiva como conjunto de técnicas que tienen por objeto organizar y presentar para su análisis, la información contenida en una muestra, con relación a las medidas de tendencia central. Calot, G. (1988). La aplicación de este análisis mostró los siguientes resultados:

	1	2	10	13	17
Media	4.40	4.27	4.27	4.33	4.20
Mediana	4	4	4	4	4
Moda	4	4	4	4	4
Desviación estándar	0.51	0.59	0.59	0.62	0.68
Curtosis	-2.09	-0.17	-0.17	-0.40	-0.50
Mínimo	4	3	3	3	3
Máximo	5	5	5	5	5
DESCRIPCION DE LA VARIABLE	Propuestas de valor	Cultura organizacional	Tecnología inteligente	Capital humano	Gestión del riesgo

Tabla 5 Tabla de valores de Estadística Descriptiva para las variables significativas (5)

De las diecisiete variables analizadas mediante la aplicación un instrumento de medición a cuarenta (5) sujetos, se puede apreciar que serán leídas únicamente las 5 variables que son las más representativas. Para la Estadística Descriptiva, los valores serán interpretados de acuerdo a la escala de Likert anteriormente indicada.

Variable No1: Propuestas de valor: Se deduce que es Relevante en cuanto a que el promedio de las 15 opiniones. ($X=4.40$). Se expresa también de manera Relevante ($Mo.=4$).

En lo referente a la variabilidad de la dispersión de los datos con respecto al promedio es Moderada ($S=0.51$), presentando una distribución Platicurtica. Las 15 opiniones de esta variable se agrupan de manera cercana alrededor de lo Relevante. ($K=-2.09$). De manera similar se comporta la variable No. 2: Cultura Organizacional:

Se deduce que es Relevante en cuanto a que el promedio de las 15 opiniones. ($X=4.27$). Se expresa también de manera Relevante ($Mo.=4$). La variabilidad de la dispersión de los datos con respecto al promedio es preponderantemente Baja ($S=0.59$), presentando una distribución Platicurtica. Las 15 opiniones de esta variable se agrupan de manera muy cercana alrededor de lo Relevante. ($K=-0.17$).

De igual manera, como se indica en la tabla No.5 las subsecuentes variables: 10,13 y 17 presentan valores marcados hacia lo Relevante ($Mo.=4$), distribución Platicurtica

Todos los valores de las opiniones para estas variables significativas se ubican entre los valores ($Min=3$) y ($Max=5$) de la escala, desde lo relevante a lo muy relevante, confirmando su significatividad.

Cuarto Análisis: Generación de Constructos mediante Análisis Factorial

Mediante este análisis multivariante de reducción de datos, utilizando la regresión múltiple, mediante generación de la evidencia objetiva que proporciona la estadística, se generan nuevos constructos confirmatorios soportados por grupos de variables denominados factores, generando nuevos supuestos confiables, así como su representación y aspectos fundamentales en su validación con respecto a las hipótesis generadas previamente. Kaiser, H.F. (1960), se muestran después de aplicar el Análisis Factorial (sin rotar), cinco Factores principales, de acuerdo a la siguiente grafica de sedimentación:

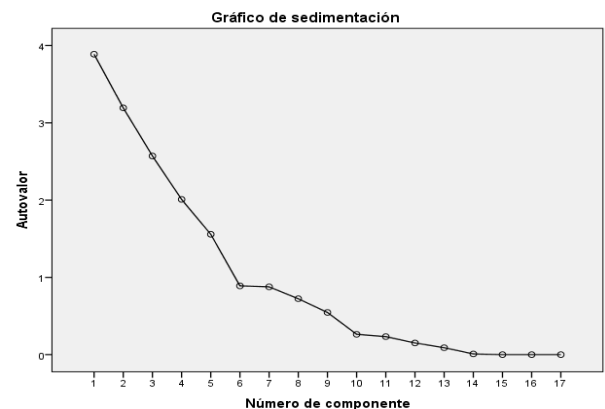


Gráfico 3

Donde el factor 1 se explica como sigue:

FACTOR 1		
Var. No.	DESCRIPCIÓN	VALOR r
17	Gestión del riesgo	.732
12	Relación con el cliente	.718
7	Innovación y desarrollo	.689
4	Gestión de Proyectos	.611
11	Evaluación del desempeño	.512

Tabla 6

Tomando en consideración valores de (r de 0.5) y mayores, se generan los siguientes constructos confirmatorios:

De manera conjunta la gestión del riesgo ($r=.732$), la relación con el cliente ($r=.718$), la innovación y desarrollo ($r=.689$), así como la gestión de proyectos ($r=.611$) y la evaluación del desempeño ($r=.512$), las cuales guardan una relación congruente con la orientación y manejo del personal.

El factor 2 se explica de la siguiente manera:

FACTOR 2		
Var. No.	DESCRIPCIÓN	VALOR r
2	Cultura organizacional	.885
10	Tecnología inteligente	.767
12	Relación con el cliente	.558

Tabla 7

La cultura organizacional ($r=.885$), aunada con el uso de una tecnología inteligente ($r=.767$) y la relación con el cliente (.558) conforman un constructo consistente orientado hacia el manejo intencional del personal.

El factor 3 se explica como sigue:

FACTOR 3		
Var. No.	DESCRIPCIÓN	VALOR r
1	Propuestas de valor	.695
9	Gestión de la innovación	.668
11	Evaluación del desempeño	.612

Tabla 8

Cuando el personal de la organización genera propuestas de valor ($r=.695$), se desarrolla de acuerdo a la gestión de la innovación ($r=.668$) y cumple satisfactoriamente sus evaluaciones del desempeño ($r=.612$), se genera un constructo que fortalece la relación que guarda la orientación intencional del personal de la organización y de qué manera forma una parte básica en el aprovechamiento de la actividad aplicada de los Recursos Humanos.

El factor 4 se explica de la siguiente manera:

FACTOR 4		
Var. No.	DESCRIPCIÓN	VALOR r
15	Capital estructural	.672
3	Compromiso e involucramiento del personal	.670
6	Planificación Tecnológica	.500

Tabla 9

Este factor fortalece de manera importante al presente estudio, conformando un constructo que agrupa elementos como el capital estructural ($r=.672$), el compromiso e involucramiento del personal ($r=.670$), y su planeación tecnológica ($r=.500$) para el aprovechamiento intencional de la actividad organizacional.

Para el factor 5, de acuerdo a la siguiente tabla:

FACTOR 5		
Var. No.	DESCRIPCIÓN	VALOR r
8	Protección intelectual	.664
6	Planificación Tecnológica	.459

Tabla 9

Constructo formado por: la protección intelectual ($r=.664$) y la planificación tecnológica ($r=.459$), se ratifica la importancia de generar acciones en favor de la orientación intencional de los valores intelectuales del personal dentro de organización.

Conclusiones

Los efectos reflejados por la en la organización que son debidos al aprovechamiento intencional para la orientación de personal en el logro de las metas laborales se objetivan siguiendo los resultados de la Operacionalización de conceptos en forma de variables.

Se muestra que es requerido un cambio de mentalidad, reflejado en un aumento del compromiso, involucramiento y la preparación del personal ante los retos actuales de la organización.

Estos retos fueron registrados tomando en cuenta las variables y las opiniones de las personas que laboran en las organizaciones analizadas. Con respecto a esto, las preguntas de investigación formuladas en relación con que las organizaciones deben buscar mediante orientación y manejo intencional de su personal, los mejores elementos del Saber Ser, las respuestas que el personal encuestado ofrecen que es importante fortalecer como parte de este manejo el capital estructural, el compromiso e involucramiento del personal directo de las personas, así como su planeación tecnológica dentro de la actividad organizacional.

Es necesario también fortalecer de manera más contundente, que talento es la mejor opción para seleccionar nuevo personal para la organización que sea capaz de generar propuestas de valor.

La gestión de la innovación y el cumplimiento satisfactorio de sus evaluaciones del desempeño, fortaleciendo la relación que guarda la orientación intencional del personal de la organización como forma básica del aprovechamiento de estas actividades aplicadas al mejoramiento de los Recursos Humanos.

Finalmente, la conclusión importante de este trabajo, está ligada hacia la confirmación de la hipótesis planteada, en el sentido de que los elementos ligados a las respuestas analizadas tienden a posesionar elementos objetivos en favor del aprovechamiento intencional y su efecto positivo mediante el aumento mentalidad positiva del personal hacia la organización y al trabajo mismo; la forma de orientar y capitalizar su habilidad, su experiencia y su disposición para aceptar responsabilidades, con el propósito final enfocado hacia el logro efectivo de los objetivos de la organización.

En cuanto a la ubicación, estímulo y seguimiento de las personas de la Organización, mediante el cual aceptan y desarrollan de manera consciente la gestión del riesgo y el compromiso como producto de una elección de personal correcta, mediante una labor intencional en favor de los mencionados beneficios y del crecimiento organizacional.

Referencias

- A.de Muralt, Idea de la Fenomenología, México 1963; A. SATUÉ, La doctrina de la Intencionalidad en Franz Brentano, Barcelona 1961; A. DE WAELEHENS, L'idee.
- A. Calot, Gerard. (1988). Curso de Estadística descriptiva. Thompson Paraninfo, S.A.

Carroll, R. (2005). *Becoming a critical thinker: A guide for the new millennium* (2nd ed.). Boston: Pearson Custom Publishing

García Bellido, R. González Such, J. Jornet Melía, J.M. (2010.) *SPSS Análisis de Fiabilidad*. Grupo de Innovación Educativa de Valencia. Convocatoria de innovación de 2010 del Vicerectoral de convergencia Europea. *Qualitat de la Unviversitat de valencia*. recuperado de www.uv.es/innovamide/spss_0801B.pdf

Holland, J. H. (1995). *Hidden Order: How Adaptation Builds Complexity*. New York: Perseus Books Group.

Muñiz José (1998), *La medición de lo psicológico*, en la revista *Psicothema*, vol. 10, No. 1, pp.1.21

Muñiz José (2003), *Teoría clásica de los test*, Madrid, España, Ediciones Pirámide.

Pérez Díez de los Rios José Luis, (1993). *Modelos probabilísticos y tablas estadísticas*. Mergablum. Edición y Comunicación, S.L.

Kaiser, H.F. (1960) *The application of electronic computer to factor analysis*. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 141-151.

W. Delthey. *Introducción a las ciencias del espíritu* (Madrid, revista de Occidente, 1966)

E. Hursserl, *Fenomenología Trascendental: Introducción a la Filosofía Fenomenológica*, 1936.

La conciencia intencional, como estrategia de motivación y medio efectivo de mejora y actualización, que recursos humanos ofrece a la administración moderna

VÁZQUEZ-LÚNDEZ Jorge Luis†, DE LA GARZA-CIENFUEGOS Sandra Patricia, ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ. Juan Francisco y BANDA-LOYA, Luis Fernando

Universidad Autónoma de Coahuila, Blvd. V. Carranza SN, República Oriente, 25280 Saltillo, Coah. Facultad de contaduría y Administración. U. Norte

Recibido 08 de Enero, 2017; Aceptado 22 de Mayo, 2017

Resumen

El deseo de que las cosas mejoren automáticamente y la incapacidad interna de producir un cambio necesario, tratando de convencerse ante este malestar emocional de su personal, debe tender hacia un cambio positivo que intuye para su mejora; la única opción que posible es modificar la actitud de forma reflexiva hacia la disposición amable hacia un desarrollo donde la motivación interna del personal sea una estrategia sea determinante. La aceptación de la intencionalidad enfocada hacia la conciencia intencional de la organización tiende definitivamente hacia la generación de acciones de motivación más plenas y más profundas, para lo cual es necesario primeramente su representación mediante pensar, desear y ejecutar, lo anterior puede ser logrado, mediante actos subjetivos de la conciencia. Los elementos más relevantes para llevar a cabo una transformación necesaria del comportamiento de donde resulta la percepción de tácticas y técnicas de control sostenidos, para que el cambio en la mentalidad se produzca. Como complemento de todo eso la motivación unida a la intencionalidad, de manera muy importante se alcanza como estrategia, un enfoque de aprender a vivir, actuar y laborar de manera cada vez más plena y efectiva, formando parte de un todo denominado Recurso Humano de la organización.

Conciencia Intencional. Efectividad. Actitud y Motivación

Abstract

The desire that things will improve automatically and the inability to produce a necessary change, trying to convince yourself to this emotional discomfort of staff, internal should tend towards positive change that suspects for its improvement; the only option it is possible to modify reflective attitude towards the friendly disposition as development where the internal motivation is a critical strategy. Acceptance of intentionality focused on the intentional awareness of the Organization, definitely tends toward the generation of actions of motivation deeper and more fulfilling, for which it is necessary first of all through representation think, want, and run, this can be accomplished, using subjective acts of conscience. The most relevant elements to carry out a necessary transformation of behavior where the perception of tactics and techniques of control is held, to allow the change in mentality. As a complement of this United motivation to the intentionality, in a very important way is reached as a strategy, an approach to learning to live, Act, and work way more fulfilling and effective, forming part of an all called human resources of the organization.

Intentional consciousness. Effectiveness. Attitude and motivation

Citación: VÁZQUEZ-LÚNDEZ Jorge Luis, DE LA GARZA-CIENFUEGOS Sandra Patricia, ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ. Juan Francisco y BANDA-LOYA, Luis Fernando. La conciencia intencional, como estrategia de motivación y medio efectivo de mejora y actualización, que recursos humanos ofrece a la administración moderna. Revista de Filosofía y Cotidianidad.2017, 3-7:39-53.

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Es importante tener en cuenta que la conciencia es intencional en su propia constitución en cuanto es formal en la conciencia de algo, la actividad intencional planeada que en este estudio, se orienta hacia la organización, todos los esfuerzos que actúan en el proceso interactivo, en algún caso la responsabilidad, el compromiso y disminución de fallas laborales y la motivación misma, enfocada al Recurso Humano, suponen intencionalidad, pero más allá del ámbito de la conciencia en la medida en que constituye un elemento desde el cual es posible su reactivación trascendente debe ser vista desde este sentido. 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, a modo de actividad práctica, son partícipes activos.

Es importante tener en cuenta que la conciencia es intencional en su propia constitución, en cuanto es formal en la conciencia de algo; por tanto, la realidad no puede suponer entidades absolutas que se vinculen a algo distinto, sino que, en el sentido más radical, la realidad debe poseer la presencia de elementos intencionales en presencia de la conciencia personal y organizacional misma, para ser conformados y orientados hacia el logro de fines específicos.

Por otra parte, los fallos humanos en la toma de decisiones en las organizaciones, son cada vez más evidentes y costosos ante un mercado cada día más competitivo, que no permite mucho margen de maniobra y deja fuera de competencia a todas aquellas organizaciones que no aciertan en sus decisiones. De acuerdo a Paul C. Nutt (Nutt P. C., 2002) más de la mitad de todas las decisiones de negocios fracasan y cerca del 70% de los esfuerzos de gestión de cambio no tienen éxito.

El fenómeno a estudiar que se plantea en el presente proyecto es el fallo humano en la toma de decisiones estratégicas, a investigarse en la organización. Por lo anterior, se define el fenómeno de estudio como los fallos en los que una secuencia planificada de actividades mentales tendientes a la toma de decisiones no logra alcanzar el resultado deseado y no es atribuido al azar (Reason, 1990).

Justificación y enfoque

El enfoque de este estudio, así como la relevancia del tema, se basan en centralizar el origen socio cultural y humano de la intencionalidad y su comportamiento basado en el incremento de la motivación intencional 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 en beneficio de la Organización, activando el proceso de recuperación de las personas hacia una adaptación y cambio de mentalidad que provoca nuevas acciones laborales, este enfoque profesional, en la Región Centro del Estado de Coahuila.

Objetivo General

Ofrecer un marco referencial, desde la experiencia real de las Organizaciones, en favor del fortalecimiento e impulso de la consciencia laboral y social, orientado hacia la práctica, que tenga como base la motivación intencional, considerado este concepto como aportación original, para aspectos fundamentales relativos a establecer oportunidades y crecimiento personal, generando impulsos crecientes hacia oportunidades en el desarrollo profesional y mejora del ambiente laboral del capital humano, en apoyo a la aplicación de la efectividad y el logro de las metas y objetivos.

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. Realizar mediante opiniones reales, un análisis general de situaciones laborales actuales.
2. Visualizar y proponer bases para el desarrollo y aplicación en el proceso administrativo de la Organización Moderna.
3. Detección de los efectos que la mentalidad negativa ofrece en puestos directivos y/o con colaboradores bajo puestos de responsabilidad.

El Problema Detectado

Los beneficios que, por medio de la motivación, representan para el desarrollo y la aplicación de la intencionalidad considerada como proceso de recuperación de las personas hacia una adaptación y cambio de mentalidad que provoca en ellos realizar nuevas acciones laborales positivas, ante la carencia en la aplicación de los métodos dinámicos estos conceptos aportan en el desarrollo empresarial.

Una opción que la organización actual tiene es cambiar la actitud y la mentalidad hacia la aceptación de opciones que generen nuevas soluciones.

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 “intencio” 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.

Para este estudio, es importante destacar la relevancia de la motivación se pone de manifiesto al afirmar que una psicología que no concede a la motivación un lugar central en sus preocupaciones no merece calificarse de ciencia de la conducta' (Sin ella no hay movimiento, ni actividad psíquica, ni es posible el comportamiento. Pero también es cierto que, en ocasiones, la motivación ha sido etiquetada de 'tapadera' de la Psicología, cuya función básica es ocultar aquellas cuestiones que la investigación experimental aún no ha conseguido descifrar. Esta disparidad de opiniones ejemplifica el estatus confuso, ambiguo y divergente que han tenido y continúan teniendo las nociones motivacionales en Psicología. Siguan,1979).

La intencionalidad es un movimiento motivacional, y no meramente causal, que tiene capas de sentido a priori que Husserl va llamando “constituciones” (cf. Hua I 170) y que concibe como mundos orientados. Evidentemente, es a través de este concepto como, la intencionalidad puede cobrar el espesor ontológico activo y pasivo que llevaría a la conciencia fenomenológica a en nivel transcendente. (Husserl, Kluwer Academic Publishers, 2001)El presente análisis general se limitará a repensar la relación entre la intencionalidad, con su carga teórica genéticamente orientada a la recuperación de la verdad como adecuación utilitaria, y la autoconciencia, que se perfila como supuesto suyo esencial.

La psicología humanista incorpora los motivos de crecimiento y desarrollo a la tipología motivacional humana. De acuerdo con la perspectiva holística, algunos psicólogos se representan al ser humano como un sistema unitario, de manera que cualquier motivo que afecta a una parte del sistema afecta a toda la persona. (Morales, 1988).

La perspectiva sistémica (Bertalanffy, 1968) sostiene, sin embargo, una concepción relacional de la motivación, según la cual los puntos de partida no son ni los impulsos intraorgánicos ni, tampoco, los estímulos ambientales, sino las relaciones interactivas que, de forma continua, se generan entre un individuo y su entorno. En el caso humano, la complejidad que caracteriza a tales interacciones hace que algunas de las necesidades se transformen en metas y planes de acción, y que el entorno se defina como un mundo percibido y pensado (Nuttin, 1980, 1985). Al priorizar dos tipos de mecanismos auto-regulatorios para proteger la intención frente a presiones alternativas. En primer lugar, los procesos de atención que facilitan el procesamiento de la información relativa a la intención. Por ejemplo, centrar la atención en la resolución de un problema, de manera que ésteacapare durante un tiempo toda nuestra atención y esfuerzo olvidando en ese momento otras cuestiones (Kuhl, 1987).

Un enfoque sistémico presenta un modelo con tres subsistemas, estrechamente vinculados entre sí, que se corresponden con los procesos psicológicos básicos -cognoscitivos, emocionales y motivacionales-. La interacción entre los tres subsistemas es continua y ninguno de ellos se explica con independencia de los demás, de manera que cualquier pensamiento conlleva siempre una carga afectiva que influirá, en mayor o menor grado, sobre las percepciones y representaciones mentales, pero también sobre la fuerza motivacional del comportamiento (Kuhl, 1986).

A diferencia de los procesos cognitivos y emocionales, la relación que establece el subsistema motivacional con el entorno se define en función del grado de compromiso que la persona establece con determinadas acciones. Tal y como se ha visto en los apartados anteriores, diversos componentes cognitivos y afectivos (expectativas, atribuciones causales, emociones) influyen sobre la determinación del nivel de compromiso. Pero, lo que define específicamente al subsistema motivacional y lo diferencia de los otros dos es precisamente la relación accional que un individuo establece con el entorno (Barberá, 1991, 1995).

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, que conllevan a una variedad de estados de consciencia de la organización que plantean resultados muy distantes de las metas y objetivos del pasado inmediato. (Holland, 1995)

Tipología

Este trabajo de investigación es de tipo mixto, ya que combina el uso de métodos cuantitativos y cualitativos. Conformada por la parte mostrativa (teórica), que plantea información y por otra, mide las características y atributos de las variables involucradas en los procesos y las opiniones de personas; el trabajo, no se limita a la recolección de datos, sino a la identificación de las relaciones que existen entre variables. (Creswell, 2013).

Ofrece Una descripción gráfica de las características y de esto se obtienen conclusiones objetivas y coherentes relativas con los desarrollos y los resultados.

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 la nuevas etapas laborales y profesionales
- Metodología Propuesta

La metodología propuesta para realizar este trabajo es plantear bases preliminares sobre aspectos de la Intencionalidad Empresarial en relación con la motivación para realizar un planteamiento de supuestos básicos, analizar los elementos 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 nuevas perspectivas organizacionales y **Actitud:** sistema de valores y creencias, con cierta estabilidad en el tiempo, de un individuo o grupo que se predispone a sentir y reaccionar de una manera determinada ante algunos estímulos.

Motivación: es el proceso natural que inicia, guía y mantiene acciones orientadas a lograr un objetivo o a satisfacer necesidades, fuerza que hace actuar y permite seguir adelante incluso en las situaciones difíciles.

Curiosidad: actitud ante las cosas ha de ser como la de la primera vez que se hace u observa algo, ante la novedad que permita observar los detalles sin los prejuicios de las primeras impresiones.

Apertura: Alcanzar y mantener un estado abierto de lo observado, es necesaria la capacidad de observar la reactividad interna de manera natural, para evitar distorsiones que impondrán pensamientos a las emociones.

Aceptación: Apertura hacia las reacciones emocionales sin la necesidad de autocastigos ni lastres de culpa o vergüenza.

Confianza: Cualidad propia de los seres humanos, que hace que condesciendan conscientemente hacia opiniones u acciones favorables en la que la persona o grupo es capaz de actuar de forma correcta en determinadas situaciones.

Autoestima: valoración positiva, de uno mismo. Para la psicología, se trata de la opinión emocional que los individuos tienen de sí mismos, que supera en sus causas la racionalización y la lógica.

Mentalidad: actitud que conduce a una visión que acepta la realidad en lugar de negarla, como una forma nueva de conciencia, crear un nuevo sentido para la vida tanto personal como empresarial.

Control implantado: Sistema de valores y creencias, predisuestos para que individuos y/o grupos, sientan reaccionen y actúen de acuerdo a estímulos, que preparados de manera determinada, los induzcan directamente al cumplimiento de fines precisos previamente establecidos.

Hipótesis

H1. La organización al aplicar la conciencia sobre la actividad intencional, utilizando la mentalidad de motivación, se transforma en una ventaja invaluable para la actuación y dirección de sus recursos humanos, apoyando de este modo el logro de las metas y objetivos organizacionales.

H2. La organización presenta aceptación de la actividad intencional y la motivación del personal como sustento del control implantado y desarrollado por la

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

Desarrollo representativo del proceso

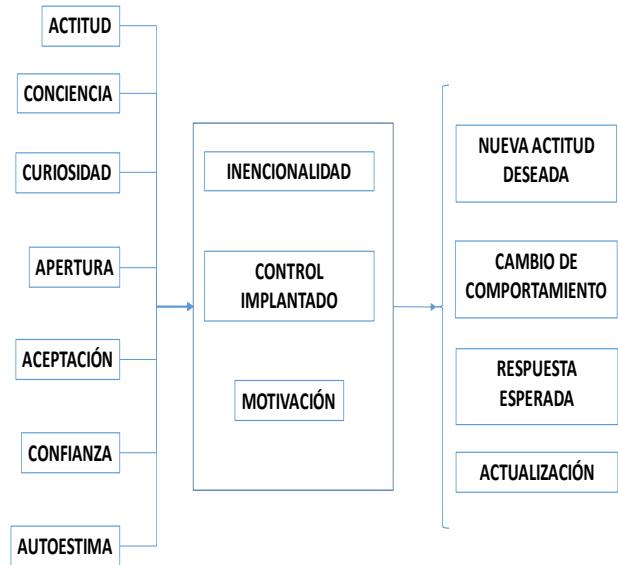


Figura 1. Proceso de la conciencia intencional, como estrategia de motivación y medio efectivo de mejora y actualización

Fuente: Elaboración propia

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.

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)

Figura 2

Una vez establecidas las 30 preguntas del instrumento se utiliza la siguiente escala:

ESCALA LIKERT

- 1 Irrelevante
- 2 Poco Relevante
- 3 Medianamente
- 4 Relevante
- 5 Muy Relevante

Instrumento de Investigación

El instrumento de investigación queda integrado como a continuación se indica:

Instrumento

Se aplica una encuesta en base a diez Variables independientes y veinte variables dependientes, aplicando una encuesta de veinte preguntas cerradas y precisas a cuarenta sujetos integrantes de diez organizaciones de la región centro del Estado de Coahuila.

VARIABLES DE INVESTIGACION		
Independientes		Dependientes
1	Intencionalidad	1 Intencionalidad emocional
		2 Intencionalidad sentimental
2	Actitud	3 Actitud de participación
		4 Actitud de esfuerzo
3	Motivación	5 Motivación inducida
		6 Motivación independiente
4	Curiosidad	7 Curiosidad natural
		8 Curiosidad provocada
5	Apertura	9 Apertura general
		10 Apertura selectiva
6	Aceptación	11 Aceptación profesional
		12 Aceptación conductual
7	Confianza	13 Confianza propia
		14 Confianza sustentada
8	Autoestima	15 Autoestima relacional
		16 Autoestima conducida
9	Mentalidad	17 Mentalidad sensible
		18 Mentalidad guiada
10	Control implantado	19 Control implantado original
		20 Control implantado desarrollado

Tabla 1 Relación entre Variables

Realización de análisis estadísticos

Se efectúa una batería de cinco análisis estadísticos, utilizando para ello el paquete SPSS las cuales son:

1. Fiabilidad
2. Frecuencia y porcentaje
3. Análisis de normalidad
4. Estadística descriptiva
5. Análisis factorial

Obtención de resultados y conclusiones

Se incluye un apartado con los resultados de los análisis estadísticos aplicados y las conclusiones obtenidas

Realización de análisis estadísticos

Primer análisis: Fiabilidad

Para este análisis se obtiene un Alfa de Cronbach de 0.723, el cual se considera aceptable para la muestra resultante, que expresa el grado de exactitud, consistencia y precisión que posee el instrumento de medición utilizado.

Alfa de Cronbach	N. de elementos
.723	20

Tabla 2 Valor de Alfa de Cronbach. Según Spearman mencionado en (Muñiz, 1998 y 2003) de acuerdo a (García, 2010)

Segundo Análisis: Frecuencia y Porcentaje

Consideración del análisis de frecuencia en relación con 800 opiniones consideradas se obtiene lo siguiente:

Opiniones	Escala utilizada	Porcentaje
97	Irrelevante	12%
133	Poco Relevante	17%
174	Medio Relevante	22%
240	Relevante	30%
156	Muy Relevante	19%
800		100%

Tabla 3 Valores de distribución de Frecuencia y Porcentaje (800 Opiniones)

Conciencia de la mentalidad con respecto a la actividad intencional de la motivación

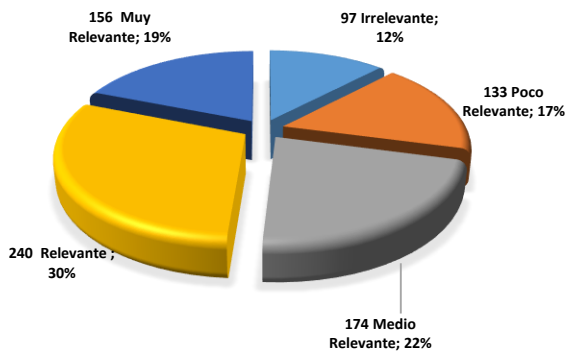


Gráfico 1 Gráfica de distribución de Frecuencia y Porcentaje (800 Opiniones)

Los resultados de este análisis muestran que: existe conciencia en la mentalidad con respecto a la actividad intencional de la motivación orientadas hacia el interior de la misma, con base a los elementos que la conforman de (800) opiniones emitidas, (240) que representa el (30%), indica que es relevante, por otra parte, se indican (156) opiniones, el (19%) que mencionan que es Muy relevante.

Lo cual presenta congruencia con la hipótesis H1. Que fue presentada como: La organización presenta conciencia en la mentalidad con respecto a la actividad intencional de la motivación orientadas hacia el interior de la misma, lo cual es una ventaja para la actuación y dirección de sus recursos humanos, apoyando de este modo el logro de las metas y objetivos.

Solamente (97/800) opiniones (12%) del total, indican que el concepto expresado es irrelevante.

Tercer Análisis: Normalidad

Este análisis es representado por el teorema central de límite a $\pm 1\sigma$ (Calot,1988) (Pérez Díez, 2000).

El resultado de esta prueba indica

De las veinte variables analizadas mediante la aplicación un instrumento de medición a cuarenta (40) sujetos, se obtuvo una distribución normal aceptable, en la cual se pueden apreciar seis variables como significativas, de acuerdo a la siguiente tabla:

No.	DESCRIPCION	X-X
1	Intencionalidad emocional	4.400
2	Intencionalidad sentimental	4.275
10	Apertura selectiva	4.267
13	Confianza propia	4.333
17	Mentalidad sensible	4.200
19	Control implantado original	4.260

Tabla 4 Variables significativas

Las variables indicadas como significativas son justificadas porque aparecen en el análisis ubicadas arriba del límite superior de normalidad $(4.195) \pm 1\sigma$, de acuerdo a la siguiente gráfica:

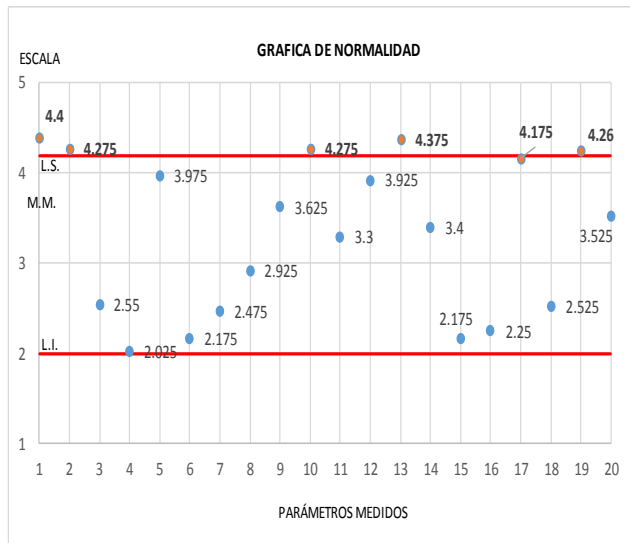


Gráfico 2 Gráfica de distribución normal ± 16 (Teorema central de limite) (Calot,1988) (Pérez Díez, 2000)

Por otro lado, esta prueba también refiere congruencia en relación con las variables encontradas significativas, ya que concuerdan de manera directa con las hipótesis planteadas, apoyando estos conceptos a manera confirmatoria hacia dichas hipótesis.

Cuarto Análisis: Estadística Descriptiva

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

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA (Variables Significativas)							
Rep.	Variable Número	1	2	10	13	17	19
X	Media	4.4	4.275	4.295	4.375	4.175	4.26
Me.	Mediana	4	4	4	4	4	4
Mo.	Moda	4	4	4	4	4	4
S	Desviación estándar	0.496	0.599	0.861	0.586	0.675	0.933
C	Sesgo. Coef. Asimetría	0.424	-0.171	3.563	-0.048	0.046	0.102
K	Curtosis	-1.919	-0.467	-0.487	-0.662	-0.729	-0.778
m	Mínimo	4	3	3	3	3	3
M	Máximo	5	5	5	5	5	5

Tabla 5 Valores de Estadística Descriptiva de Variables significativas 6 de 20

Interpretación y lectura de Estadística Descriptiva

De las treinta variables analizadas mediante la aplicación del instrumento de medición a cuarenta (40) sujetos, a continuación, serán leídos los valores encontrados en la prueba de Estadística Descriptiva, para las siguientes seis variables que fueron las más representativas para el análisis anterior, las cuales son:

Variable No.1. Intencionalidad emocional. El promedio de 40 opiniones es ($X=4.4$), su ocurrencia se ubica de manera relevante, los valores más expresados, también la indican relevante ($Mo= 4$). En lo referente a la dispersión que presentan los datos expresados para esta variable, en cuarenta opiniones es bastante apreciable y ofrece una curva Leptocúrtica, ($K=-1.019$), alejando relativamente entre sí los valores con respecto a la media ($X=4.4$),

Existe uniformidad ($S=0.46$) en la composición de las opiniones y su cercanía con la media para esta variable, ya que esta se encuentra ubicada con tendencia hacia los valores medios de la escala utilizada, y una concentración Platicúrtica ($K=-0.4242$) significa que los valores se encuentran dispersos. Por lo anterior expresado, los valores obtenidos, oscilaron entre Relevante y Muy Relevante.

Variable No.2: Intencional Sentimental se indicó con un promedio es ($X=4.275$) su ocurrencia se ubica desde manera Relevante ($Me=4$), el valor que más se expresa de manera más frecuente ($Mo=4$), también la ubica como Relevante. En lo referente a la dispersión que presentan los datos expresados para esta variable No.2, en cuarenta opiniones es bastante apreciable y ofrece una curva Leptocúrtica ($K=-1.019$), alejando de manera pronunciada la distribución los valores con respecto a la media ($X=4.275$).

La dispersión que presentan los datos es regular, con ($S=0.599$), por lo cual existe para esta variable presenta uniformidad en la dispersión con respecto al promedio ($X=4.2757$) de las (40) opiniones emitidas.

Existe uniformidad ($C=-0.171$) en la composición de las opiniones para esta variable con sesgo negativo. ya que, por lo anterior expresado, los valores de la escala oscilaron desde medio relevante ($m=3$) y Muy relevante ($M=5$), con un rango de mayor amplitud.

La variable No. 10: Apertura Selectiva, en la conciencia laboral de la empresa, el promedio de las 40 opiniones es ($X=4.295$) su ocurrencia se ubica desde muy frecuente, el valor que más se expresa ($Me=4$), de igual manera que el valor que aparece de manera más frecuente, también es Siempre. ($Mo= 4$).En lo referente a la dispersión que presentan los datos es baja, con ($S=0.861$), por lo cual existe para esta variable baja lejanía de sus datos con respecto al promedio ($X= X=4.275$) de las (40) opiniones emitidas.

Existe uniformidad ($S=0.86$) en la composición de las opiniones y su cercanía con la media es aceptable para esta variable, ya que esta se encuentra ubicada con tendencia hacia los valores medios de la escala utilizada, y una concentración Platicúrtica ($K=-0.4242$) significa que los valores se encuentran relativamente separados con respecto al promedio. Por lo anterior expresado, los valores oscilaron desde ($m=3$) desde Medio a Muy relevante ($M=5$), con un rango de mayor amplitud.

La variable No. 13: Confianza propia, el promedio de las 40 opiniones es ($X=4.375$) su ocurrencia se ubica desde muy frecuente, el valor que más se expresa ($Me=4$), de igual manera que el valor que aparece de manera más frecuente, también es Siempre. ($Mo= 4$).

En lo referente a la dispersión que presentan los datos es baja, con ($S=0.586$), por lo cual no existe para esta variable mucha lejanía de sus datos con respecto al promedio ($X=4.275$) de las (40) opiniones emitidas. Existe uniformidad ($S=0.586$) en la composición de las opiniones su cercanía con la media para esta variable es aceptable, ya que se encuentra ubicada con tendencia hacia los valores medios de la escala utilizada, y una concentración Platicúrtica ($K=-0.662$) significa que los valores se encuentran relativamente separados con respecto al promedio. por lo anterior expresado, los valores oscilaron desde ($m=3$) y Muy relevante ($M=5$), con un rango de amplitud hacia los valores altos de la escala. La variable No. 17: Mentalidad sensible, el promedio de las 40 opiniones es ($X=4.175$) su ocurrencia se ubica desde muy frecuente, el valor que más se expresa ($Me=4$), de igual manera que el valor que aparece de manera más frecuente, también es Siempre. ($Mo= 4$).

En lo referente a la dispersión que presentan los datos es baja, con ($S=0.675$), por lo cual no existe para esta variable mucha lejanía de sus datos con respecto al promedio ($X=4.175$) de las (40) opiniones emitidas. Existe uniformidad ($S=0.675$) en la composición de las opiniones su cercanía con la media para esta variable es aceptable, ya que se encuentra ubicada con tendencia hacia los valores medios de la escala utilizada, y una concentración Platicúrtica ($K=-0.729$) significa que los valores se encuentran relativamente separados con respecto al promedio. por lo anterior expresado, los valores oscilaron desde ($m=3$) y Muy relevante ($M=5$), con un rango de amplitud hacia los valores altos de la escala. La variable No. 19: Control implantado original, el promedio de las 40 opiniones es ($X=4.26$) su ocurrencia se ubica desde muy frecuente, el valor que más se expresa ($Me=4$), de igual manera que el valor que aparece de manera más frecuente, también es Siempre. ($Mo= 4$).

En lo referente a la dispersión que presentan los datos es muy baja, con ($S=0.933$), por lo cual no existe para esta variable mucha lejanía de sus datos con respecto a su promedio ($X=4.26$) de las (40) opiniones emitidas.

Existe uniformidad ($S=0.933$) en la composición de las opiniones en su cercanía con la media para esta variable es buena, ya que se encuentra ubicada con tendencia hacia los valores medios de la escala utilizada y estos a los valores altos de la escala, y una concentración Platicúrtica ($K=-0.778$) significa que los valores se encuentran relativamente separados con respecto al promedio. por lo anterior expresado, los valores oscilaron desde ($m=3$) y Muy relevante ($M=5$), con un rango de amplitud hacia los valores altos de la escala. El comentario importante con respecto a los valores obtenidos en la prueba de Estadística Descriptiva, es que los valores obtenidos como significativos para seis variables, coinciden para reflejar la tendencia de las opiniones hacia los valores altos de la escala, con sentido de gran Relevancia y en apoyo con las hipótesis planteadas.

Quinto Análisis: Factorial

Como resultado se obtienen cuatro factores indicados con la alineación correspondiente en la siguiente grafica de sedimentación:

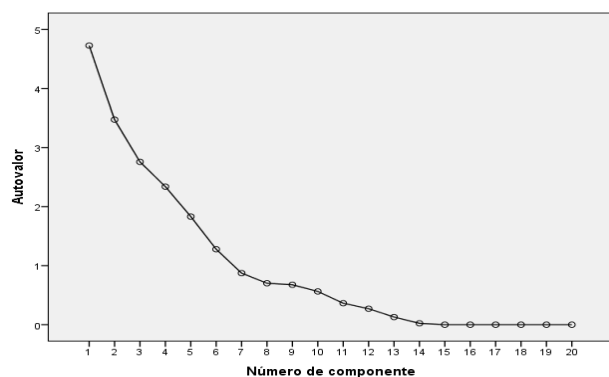


Gráfico 3 Gráfica de Sedimentación

Se muestra después de aplicar análisis factorial sin rotar varimax, la varianza total explicada, (77.368 %), utilizando cuatro factores, que se indican en la siguiente tabla:

Varianza total explicada						
Componente (factor)	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acum.	Total	% de varianza	% acum.
1	4.726	23.631	23.631	4.726	23.631	23.631
2	3.472	17.358	40.989	3.472	20.358	43.989
3	2.757	13.784	54.773	2.757	18.700	62.680
4	2.338	11.688	66.460	2.338	14.688	77.368

Tabla 4 Varianza Total explicada Análisis Factorial

Los cuatro factores obtenidos, se muestran en la siguiente tabla de matriz de componentes:

VARIABLE	DESCRIPCION	Componentes (FACTORES)			
		1	2	3	4
1	Intencionalidad emocional	.476	.378	.619	-.104
2	Intencionalidad sentimental	.233	.732	-.485	-.172
3	Actitud de participación	-.046	.173	.394	.614
4	Actitud de esfuerzo	.597	.167	.329	-.089
5	Motivación inducida	.374	-.613	-.250	.412
6	Motivación independiente	.091	.270	.771	.535
7	Curiosidad natural	.684	.128	-.511	.169
8	Curiosidad provocada	.224	-.073	.165	-.099
9	Apertura general	-.364	.101	.591	-.238
10	Apertura selectiva	.021	.631	-.380	.106
11	Aceptación profesional	.405	.185	.626	.248
12	Aceptación conductual	.685	.609	.049	-.065
13	Confianza propia	.412	-.302	.119	-.575
14	Confianza sustentada	.544	-.758	.174	.109
15	Autoestima relacional	.213	.155	.383	.764
16	Autoestima conducida	-.726	.454	.059	-.346
17	Mentalidad sensible	.768	.440	.022	-.088
18	Mentalidad guiada	-.746	.340	.093	.179
19	Control implantado original	.683	-.001	-.118	-.441
20	Control implantado desarrollado	.056	-.496	-.303	-.060

Tabla 5 Matriz de Componentes Principales, Con consideración de (p) mayor a 0.6

Una finalidad importante del análisis factorial como técnica estadística multivariante de reducción de datos, que utiliza como base la regresión múltiple, se aplica para la confirmación de las hipótesis existentes y también mediante generación de evidencia objetiva, propicia la generación de nuevos constructos complementarios (Kaizar,1958). De manera confirmatoria se agrupan en el Factor No.1, las siguientes variables:

1. Variable No.17 (p=.768): Mentalidad sensible.
2. Variable No.12 (p=.685): Aceptación conductual.
3. Variable No.7 (p=.684): Curiosidad natural.
4. Variable No.19 (p=.683): Control implantado original.

Este conjunto formado de cuatro variables, según el proceso de fortalecimiento del presente estudio, soporta la generación confiable del siguiente supuesto: A partir de mentalidad sensible y aceptación conductual del individuo, se da cabida una nueva aceptación conductual que puede ser fortalecida con valores de control implantado original, con valor para la organización. Factor No.2, integra las siguientes variables:

1. Variable No.2 (p=.732): Intencionalidad sentimental.
2. Variable No.10 (p=.631): Apertura selectiva.
3. Variable No.12 (p=.609): Aceptación conductual.

Este conjunto de tres variables soporta la generación confiable del siguiente supuesto: La intencionalidad sentimental, mediante la apertura selectiva genera aceptación conductual que modifique positivamente el comportamiento.

Factor No.3, formado por las siguientes variables:

1. Variable No. 6 (p=.771): Motivación independiente.
2. Variable No.11 (p=.626): Aceptación profesional.
3. Variable No.1 (p=.619): Intencionalidad emocional.

Este conjunto de tres variables soporta la generación confiable del siguiente supuesto: *La Motivación Independiente, requiere elementos de aceptación profesional y de intencionalidad emocional aplicable.*

Factor No.4, formado por las siguientes variables:

1. Variable No.15 (p=.764): Autoestima relacional.
2. Variable No.3 (p=.614): Actitud de participación.

Para este conjunto de variables, no relacionado directamente con los grupos anteriores, genera supuestos con valor por sí mismos, congruentes con elementos sensibles de este estudio, ejemplo: Los valores organizacionales y personales que fomentan la autoestima relacional están basados en actitudes de participación.

Conclusiones

Con respecto los resultados encontrados mediante los análisis aplicados para esta investigación, mismos que fueron trabajados tomando en cuenta las perspectivas recogidas por las cuarenta personas que laboran en empresas, aun cuando existe desconocimiento sobre actitudes y mentalidad con respecto a la conciencia intencional que es orientada hacia el interior de la organización.

Lo cual es una desventaja para el desarrollo de la motivación, desarrollo y manejo de sus recursos humanos, afectando de modo directo el logro de las metas y objetivos, se indica que al realizar un manejo sentimental de la intencionalidad, se genera aceptación del cambio conductual, mediante la generación de apertura selectiva, es posible modificar de manera positiva el comportamiento de las personas.

De manera similar el aspecto sentimental de la intencionalidad, genera una mayor aceptación al cambio conductual de manera selectiva ante la falta de apertura que modifique positivamente el comportamiento. La desventaja que la organización presenta ante la falta de motivación independiente requiere generar elementos de manera profesional aumenten la aceptación y aplicabilidad de este tipo de intencionalidad.

La organización debe combatir el rezago ante posibles perspectivas confianza y superación también se opina que la Intencionalidad es un agente importante para el cambio positivo de mentalidad para el logro de las metas laborales y nuevos retos. Ante el panorama anteriormente descrito, se cuenta con evidencia para indicar que los valores organizacionales y personales que fomentan la autoestima de las personas en la organización también deben estar basados en actitudes de participación.

De manera contundente también aparece que la aplicación de la Intencionalidad y la motivación debe ser considerada por los directivos manera importante para el logro de las metas laborales, la Intencionalidad, aunque poco conocida y aplicada en la mentalidad laboral dentro de las formas modernas de motivación, se convierte en un detonante potencial hacia los procesos acelerados de modernización.

La primera hipótesis que se plantea en este estudio, relacionada con que la organización al aplicar la conciencia sobre la actividad intencional, utilizando la mentalidad de motivación, se transforma en una ventaja invaluable para la actuación y dirección de sus recursos humanos, apoyando de este modo el logro de las metas y objetivos organizacionales, queda confirmada ya que sus principios se sustentan.

Se sustentan los beneficios que, por medio de la motivación, representan para el desarrollo y la aplicación de la intencionalidad considerada como proceso de recuperación de las personas hacia una adaptación, un cambio de mentalidad, de actitud, confianza y apertura. Como conclusión se destaca la necesidad de establecer en la organización, un control implantado, basado en aplicar la conciencia en la actividad intencional, utilizando la motivación y el aumento de la autoestima.

Referencias

- 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.
- Husserl, E. Die 'Bernauer Manuskripte' über das Zeitbewusstsein (1917-1918) [BM]. Hrsg. Rudolf Bernet und Dieter Lohmar. Hua XXXIII. Dordrecht, Neth.: Kluwer Academic Publishers, 2001.

Kuhl, J. (1987). Action control: The maintenance of motivational states. In F.Halisch and J. Kuhl (Eds.), Motivation, intention, and volition. Nueva York: Springer-Verlag.

May R. – Amor y voluntad. Moscú, 1997.

Morales, J.F. (1988). La motivación social. En J.L. Fernández Trespalacios (Ed.), Psicología General. Madrid: UNED.

Nuttin, J. (1985). Future time perspective and motivation. Hillsdale, NJ: LEA.

Pérez Díez de los Ríos José Luis, (1993). Modelos probabilísticos y tablas estadísticas.

Siguán, M. (1979). Prólogo. En J. Arnau, Motivación y conducta. Barcelona: Fontanella.

La Diversidad de Género en Posiciones Estratégicas y la Rentabilidad Empresarial en Empresas Cotizadas Mexicanas

MENDOZA-QUINTERO, Diana†* & BRIANO-TURRENT, Guadalupe del Carmen

Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Alvaro Obregon 64, Centro, 78300 San Luis, S.L.P.

Recibido 01 de Abril, 2017; Aceptado 19 Mayo, 2017

Resumen

El objetivo de este trabajo es obtener evidencia empírica de la relación que existe entre la participación de las mujeres en el consejo de administración y la posición de director general (CEO) y la rentabilidad empresarial, medida ésta a través de ROA, ROE y retorno sobre ventas (ROS) en empresas del sector industrial que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores. Se realiza un análisis correlacional y de regresión múltiple, empleando un total de 413 observaciones empresas-año, durante el periodo 2004-2016. Los resultados dan evidencia de que la participación femenina en los consejos de administración y el equipo directivo no tiene incidencia significativa en el desempeño financiero de la empresa, y en algunos casos como el ROA y ROE los disminuye. Esto pudiera deberse a su escasa participación en posiciones estratégicas como consejeras o directoras generales, lo cual limita o inhibe su injerencia en la toma de decisiones de las organizaciones.

Equidad de Género, Consejo de Administración, Rentabilidad, Empresas Cotizadas, Sector Industrial

Abstract

This paper aims to obtain empirical evidence of the relationship between the participation of women in the board of directors and the position of CEO and corporate profitability, measured through ROA, ROE and return on Sales (ROS) in companies of the industrial sector that are listed on the Mexican Stock Exchange. A correlational and multiple regression analysis was performed, using a total of 413 company-year observations during the period 2004-2016. The results provide evidence that female participation in boards of directors and management has no significant impact on the company's financial performance, and in some cases, ROA and ROE decrease. This may be due to their lack of participation in strategic positions as advisers or general managers, which limits or inhibits their interference in the decision-making of organizations.

Gender Equity, Board of Directors, Profitability, Listed Companies, Industrial Sector

Citación: MENDOZA-QUINTERO, Diana & BRIANO-TURRENT, Guadalupe del Carmen. La Diversidad de Género en Posiciones Estratégicas y la Rentabilidad Empresarial en Empresas Cotizadas Mexicanas. *Revista de Filosofía y Cotidianidad*. 2017, 3-7:54-68.

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: denisse.mendozaq@hotmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

El mercado laboral ha presentado constantes cambios, los cuales han influido en la organización de trabajo, relaciones y el rol que ocupan tanto hombres como mujeres. Ruíz Carbonell (2017), menciona que la igualdad de género se ha visto influenciado por diversos movimientos realizados por mujeres. Dichos movimientos tuvieron sus primeros asentamientos en época de la Revolución Francesa, cuyo objetivo fue implantar derechos de igualdad, los cuales hoy siguen impactando en diferentes esferas de la vida del género femenino.

El género femenino ha ido ganando un lugar importante en el ámbito laboral, sin embargo, sigue enfrentando diferentes obstáculos para poder desempeñarse en puestos directivos o de alto rango. Si bien la participación femenina en cargos directivos se ha incrementado principalmente en países anglosajones, México es uno de los países que cuenta con reducidas tasas de participación de mujeres en posiciones estratégicas de grandes corporaciones. Por ejemplo, en el consejo de administración, y de acuerdo con información proporcionada por OCCMundial, en el país solo el 10% de las mujeres se encuentra ocupando un puesto de alta dirección en la organización (Flores, 2015).

De acuerdo con el reporte anual Global Leadership Forecast 2014-2015, de las empresas con mejores resultados financieros, el 20% de éstas promueven a más mujeres en puestos directivos (Villafranco, 2016). Sin embargo, la mujer sigue siendo segregada y su desempeño se concentra en determinadas áreas, lo cual deja a la vista el techo de cristal, ya que si bien la mujer tiene cada vez más la oportunidad de llegar a niveles altos, aún no logran alcanzar la cima organizacional.

En 2012, en la India, la presencia de mujeres en puestos directivos alcanzó el 6% (OIT, 2015). A nivel mundial, solamente el 12% de los puestos en el consejo de administración fueron ocupados por mujeres, de las cuales un 4% ocuparon el cargo de presidente del consejo (Deloitte, 2015). De acuerdo con información proporcionada por Grant Thornton, en América Latina, el porcentaje de empresas que no cuentan con mujeres en puestos de alta dirección se incrementó a 52%, y a nivel internacional solo un 9% de las organizaciones cuenta con mujeres en la dirección general.

De acuerdo a este informe, en México el número de empresas sin mujeres en puestos de dirección incrementó en un 10% de 2015 a 2016. La presencia de mujeres en 2016 se ubicó 5% abajo en comparación con 2015 y 10% abajo con respecto al 2014 (Expansión, 2016).

Justificación

Con el paso del tiempo el papel que juega la mujer dentro de las organizaciones se ha ido transformando y está teniendo un valor cada vez más trascendental, ya que aquellas empresas que cuentan con mujeres dentro del consejo de administración tienden a hacer organizaciones mucho más eficientes y productivas, que aquéllas que solo se integran por hombres. Esto va en línea con la voluntad y el interés y perseverancia de las mujeres para llegar y mantenerse dentro del mercado laboral.

En el caso particular de las mujeres, las oportunidades para desempeñarse en puestos directivos no están en equilibrio con respecto a las que tienen los hombres.

La importancia de este tema, ha propiciado la realización de diversos estudios sobre diversidad de género, en los cuales los resultados llevan a cuestionarse con respecto a la participación de las mujeres en las posiciones más altas de la organización y además de la generación de políticas que promuevan y motiven la diversidad de género, como una pieza clave para la competitividad empresarial (Consejo Superior de Cámaras de Comercio, 2012). La participación tanto de hombres como de mujeres en puestos directivos puede representar un conflicto, cuando dicha participación se da bajo ciertas circunstancias, en las cuales intervienen patrones sociales y culturales, generando en algunos casos un obstáculo para que las mujeres puedan alcanzar la equidad de oportunidades (Pizarro y Guerra, 2010).

En México no se ha realizado investigación sobre el tema, por lo que el presente estudio busca motivar la emisión de políticas que promuevan la participación femenina en posiciones estratégicas e identificar su incidencia en variables de competitividad de las empresas cotizadas mexicanas. Este trabajo llena el vacío que existe en la literatura, ya que la mayor parte de los estudios sobre diversidad de género en las organizaciones tienden a ser más comunes en Europa y EE.UU. Los resultados de este estudio podrían promover la generación de nuevas políticas y lineamientos que promuevan la diversidad de género y la participación de la mujer en puestos estratégicos, así como para la generación de teorías e investigaciones posteriores. El estudio pretende responder a la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué impacto tiene la participación femenina en el consejo de administración y en la posición de CEO en la competitividad de empresas cotizadas mexicanas?

Problema

A lo largo del tiempo la presencia activa de mujeres se ha hecho cada vez más notoria en diferentes áreas y ámbitos de la sociedad. Sin embargo, con respecto al ámbito laboral, persiste una muy marcada desigualdad de género, provenientes de antiguas creencias, prejuicios y discriminación con respecto al rol que esta representa para la sociedad.

De acuerdo con información proporcionada por una encuesta realizada por la OCCMundial (El Financiero, 2015), en el país solo el 10% de las mujeres se encuentra ocupando un puesto de alto mando en la organización, no existiendo con esto una igualdad laboral entre hombres y mujeres, además es muy común observar que estas se enfrenten a problemas como el acoso laboral. Es en esta esfera en la que, si bien la participación femenina se ha incrementado, México sigue siendo el país que cuenta la menor tasa de participación de mujeres en el área laboral.

De acuerdo con INEGI¹ (2017), el 43.8% de las personas ocupadas son mujeres. A 2014, la participación de la mujer en los sectores de construcción, industria manufacturera y de comercio representó el 11, 34.5 y 51.3 por ciento respectivamente del personal ocupado. En el sector privado, de los 22 millones de personas ocupadas, el 58.8% está ocupada por hombres y el 41.2% por mujeres.

¹Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Organismo público autónomo responsable de normar y coordinar el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, así como de captar y difundir información de México en cuanto al territorio, los recursos, la población y economía

Con respecto a su participación en puestos directivos, el 21% se ubica en la dirección de operaciones, el 20% en la dirección de finanzas y el 18% en la dirección de recursos humanos (Expansión, 2016). Existen en diferentes sectores políticas y normas que promueven parámetros de igualdad de oportunidades. La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016), cuenta con una iniciativa que identifica el progreso que ha tenido la mujer en el trabajo e identifica los principales problemas para su desarrollo en el mercado laboral (ONU Mujeres, 2017).

Por su parte, la Plataforma de Acción de Beijing (2015), desde su cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer, ha promovido los derechos, la independencia y el acceso al trabajo de las mujeres en condiciones adecuadas. Diferentes países del mundo cuentan con Códigos de Mejores Prácticas Corporativas, a través de los cuales se promueven prácticas de equidad de género, estableciendo una cantidad o porcentaje mínimo de mujeres en el Consejo de Administración, ya que, si bien, las empresas no están obligadas a implementar dichas prácticas, han sido de utilidad para motivar a la inclusión de la mujer en puestos estratégicos.

Un ejemplo es el Reino Unido, que en su código establece que para el buen funcionamiento del consejo es esencial contar con diversidad de género (FRC, 2016). En el caso de México, existe la norma NMX-R-025-SCFI-2015, la cual se implementó con la finalidad de evaluar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, además de promover una cultura de trabajo, en aspectos como el sexo, la edad, discapacidad o cualquier otra condición, que no represente un obstáculo para la inclusión laboral de los ciudadanos (Secretaría de Economía, 2015).

Para permanecer en el mercado, las empresas requieren ser cada vez más competitivas. La competitividad consiste en el conjunto de estrategias y acciones que llevan a cabo las organizaciones con el objetivo de alcanzar mejores resultados en el sector en el que se desempeñan.

De acuerdo con Michael Porter (1980), la competitividad se vincula a la capacidad de conseguir el bienestar y está determinada por el nivel de productividad con la que una nación o región utiliza sus recursos naturales, humanos y de capital.

La competitividad se relaciona con la capacidad de las organizaciones para operar de forma rentable en un mercado, y se mide a través de variables como la rentabilidad, la productividad, los costos, el valor agregado, la participación de mercado, las exportaciones, la innovación tecnológica o la calidad de los productos.

Por su parte, el sector industrial es el que predomina en el desarrollo económico del país, debido a su impacto en la generación de empleo, la inversión y el crecimiento económico (Calderón & Sánchez, 2012).

De acuerdo con la ENOE², para diciembre de 2016, la población ocupada en este sector en México era del 16.3% en industria manufacturera y el 8.1% a la construcción (INEGI, 2017). Con respecto al sector industrial, la participación de la mujer representó el 37.3% y 3.4% respectivamente contra un 62.7% y 96.6% de los hombres en los subsectores de manufactura y construcción, (STPS, 2017).

² Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) es la consolidación y fusión de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), que por más de 20 años estuvieron proporcionando información de la población ocupada y desocupada.

Hipótesis

De acuerdo con Catalyst (2016), aquellas empresas que tienen por lo menos tres mujeres como parte de su equipo directivo, pueden llegar a tener un retorno sobre el capital por encima del 66%, un incremento en ventas del 42% y un aumento de la rentabilidad del 53%, quedando expuesto el hecho de que la equidad de género se convierte en un elemento primordial para promover el mejoramiento del desempeño, productividad y mejores beneficios económicos para la organización.

Por esta razón, aquellas empresas que obtienen retornos por encima del promedio se consideran competitivas (Santana, 2014). Las razones financieras que se han adoptado para medir la rentabilidad son el rendimiento sobre el capital (ROE), la rotación de activos totales (ROA) y la rentabilidad sobre ventas (ROS) (Nava Rosillón, 2009). Por su parte, un estudio realizado por Peterson Institute for International Economics (2016), mostró que la presencia de mujeres líderes en puestos de alta dirección está relacionada positivamente con la rentabilidad empresarial. Por el contrario, Pucheta Martínez y Sánchez Pueyo (2013), en un estudio realizado en España, indican en sus resultados que “la participación de las mujeres en el Consejo de Administración no es estadísticamente significativa, por lo que no influyen en la rentabilidad de las empresas” (p. 331). Dado lo anterior, se establece la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1a: La participación femenina en el consejo de administración incide de forma positiva en el ROA de empresas cotizadas mexicanas del sector industrial.

Hipótesis 1b: La participación femenina en el equipo directivo incide positivamente en el ROA de empresas cotizadas mexicanas del sector industrial.

Con respecto al ROE, un estudio realizado a 345 empresas en Latinoamérica muestra que aquellas empresas que cuentan con una o más mujeres como parte de sus juntas directivas generan un retorno sobre capital (ROE) mayor en un 44% a las de aquellas que tienen consejos sin mujeres. El estudio señala también una relación entre el desempeño de la empresa y la participación de la mujer en posiciones de liderazgo (Banco Interamericano de Desarrollo, 2015).

Por otra parte, Dobbin y Jung (2011) sostienen que no existe diferencias en los resultados empresariales si las organizaciones cuentan o no con mujeres en sus juntas directivas, por lo que asumen que la diversidad de la junta afecta el desempeño empresarial (p.811). De acuerdo con Tokman (2011), el contar con mujeres en puestos de alta responsabilidad apunta a la generación de beneficios, los cuales se ven reflejados en indicadores financieros, tales como el ROE y el ROIC, entre otros. Tomando en consideración estas aseveraciones se establece la siguiente hipótesis:

Hipótesis 2a: La participación de la mujer en el consejo de administración incide positivamente en el ROE de empresas cotizadas mexicanas del sector industrial.

Hipótesis 2b: La participación de la mujer en el equipo directivo incide positivamente en el ROE de empresas cotizadas mexicanas del sector industrial.

La diversidad de género ha tomado mayor relevancia, mediante el impulso de la rentabilidad sobre ventas (Pucheta M. & Sánchez Pueyo, 2013).

De acuerdo con Matterhon (2015), con la finalidad de analizar las opciones de inversión para sus clientes, indica que aquellas empresas que cuentan con mujeres en sus consejos o en alta dirección son más rentables y tienen un mejor rendimiento sobre sus ventas, en algunos casos de hasta un 84% (Gordillo, 2015). Por otra parte, Catalyst (2007), muestra una correlación positiva entre la presencia de mujeres en puestos de alta dirección con la rentabilidad sobre ventas. Con base en estas aseveraciones se establece la siguiente hipótesis:

Hipótesis 3a: La participación de la mujer en el consejo de administración incide positivamente en la rentabilidad sobre ventas de las empresas cotizadas mexicanas del sector industrial.

Hipótesis 3b: La participación de la mujer en el equipo directivo incide positivamente en la rentabilidad sobre ventas en las empresas cotizadas mexicanas del sector industrial.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la relación entre la participación de la mujer en el Consejo de Administración y la posición de CEO y su efecto en la competitividad empresarial de empresas cotizadas mexicanas del sector industrial.

Objetivos específicos

- Identificar la participación de las mujeres en puestos estratégicos dentro del sector industrial en empresas que cotizan en la bolsa mexicana de valores.
- Analizar el efecto de la participación de la mujer en el consejo de administración en la rentabilidad de las organizaciones.

- Identificar los indicadores de rentabilidad en los que las mujeres a cargo de puestos directivos tienen una influencia positiva.
- Estudiar las mejoras en la rentabilidad de las organizaciones que cuentan con mujeres en puestos de alta dirección.

Marco Teórico

Desde los años 70, el término género, ha sido considerado como una herramienta de análisis para exponer ideas sexistas tanto en contextos de las ciencias humanas como las sociales, además de ser una condición para analizar las relaciones y roles entre hombres y mujeres. El término hace referencia a la acción de “asignar una serie de características, expectativas y espacios, ya sea físicos o simbólicos al macho y a la hembra, definiendo a estos como hombres y mujeres” (Osborne & Molina Petit, 2008, p. 147).

Este concepto ha sido de gran utilidad a lo largo de los años, ya que, gracias a esta categorización, a través de los estudios de género, se ha hecho notar el papel de la mujer mediante el análisis de aspectos sociales, psicológicos, condiciones laborales, entre otros. Por lo tanto, la equidad de género consiste en la repartición justa tanto de recursos como de poder en la sociedad (TFCA, 2016).

Partiendo de este concepto, es necesario indagar cuestiones enfocadas al aumento de la participación de las mujeres en el área empresarial. Actualmente, términos como el de Gobierno Corporativo, el cual se define como “el marco de normas y prácticas, que hacen referencia a la estructura y procesos para la dirección de las organizaciones, mediante el cual, el consejo de administración asegura la rendición de cuentas, equidad y transparencia con respecto a la empresa y todas las partes involucradas en ella” (Bolsa Mexicana de Valores, 2015, p.1).

Están tomando cada vez mayor relevancia en el mundo de los negocios, lo que hace que la equidad de género sea integrada en los códigos de buen gobierno y se adopte como una herramienta para promover la equidad de género en diferentes ámbitos (Osborne & Molina Petit, 2008).

De acuerdo con el Banco Mundial (2011, p.1), para que las empresas sean más competitivas, los países deberán aprovechar sus recursos eficazmente mediante la mejora de las oportunidades y la distribución sobre la base de las competencias y no del género. En la competitividad influyen diversos factores tanto organizacionales como estructurales, pero sin duda la participación de las mujeres representa el activo principal de la organización, por lo que constituye una pieza clave para la competitividad (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2015).

De acuerdo con un estudio realizado por el Consejo Superior de Cámaras de Comercio (2012), la relación que existe entre la participación de las mujeres en el consejo de administración y la alta dirección y los resultados empresariales de la organización, es positiva, por lo que se sugiere que la presencia de las mujeres se debe abordar como un elemento más para incrementar la competitividad empresarial” (p. 7).

Este estudio se apoya en la teoría de la competitividad de Michael Porter, la cual tiene como objetivo la comprensión y fomento de las ventajas competitivas, es decir, “el sector industrial, tiene una fuerte influencia al determinar las reglas del juego competitivo, así como las posibilidades estratégicas potencialmente disponibles para la empresa” (Peñaloza, 2005).

Metodología de Investigación

Se muestra el proceso metodológico que se llevó a cabo para la recolección de la información necesaria para la comprobación de las hipótesis planteadas en la presente investigación. Se describen los enfoques de estudios, la población, los instrumentos de medición, las variables, recolección y procesamiento de datos empleados en el desarrollo de la investigación.

Son 145 las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, pertenecientes a diez sectores, industrial, materiales, productos de consumo frecuente, salud, telecomunicaciones, servicios financieros, servicios públicos, servicios y bienes de consumo no básico y tecnologías de la información. El sector industrial de empresas cotizadas se encuentra conformado por 48 empresas, correspondientes a los subsectores de alimentos, bienes y equipo, construcción, transportes y suministros y servicios comerciales.

Para este estudio, la muestra final se integró de 412 observaciones-año, correspondientes al periodo 2004-2016. La tabla 1 muestra la composición de la muestra por año y sector industrial, donde 36% corresponde al sector de la construcción, 30% a alimentos y bebidas, 16.4% al sector de bienes de equipo y el 12.9% al de transportes.

Finalmente, el sector de suministros y servicios comerciales representa solo el 4.4%. Se observa que al 2004 el 63.6% de las observaciones se concentraba en el sector de alimentos, en tanto que en 2016 el sector con más empresas fue el de construcción.

Año	Alimentos, bebidas y		Bienes de equipo		Construcción		Suministros y		Transportes		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
2004	7	63.6	1	9.1	2	18.2	0	0	1	9.1	11
2005	8	50	2	12.5	4	25	0	0	2	12.5	16
2006	8	47.1	3	17.6	4	23.5	0	0	2	11.8	17
2007	8	38.1	4	19	6	28.6	1	4.8	2	9.5	21
2008	8	29.6	5	18.5	9	33.3	2	7.4	3	11.1	27
2009	8	25.8	5	16.1	12	38.7	2	6.5	4	12.9	31
2010	9	25	5	13.9	15	41.7	2	5.6	5	13.9	36
2011	10	25	7	17.5	16	40	2	5	5	12.5	40
2012	11	25.6	7	16.3	17	39.5	2	4.7	6	14	43
2013	11	25.6	7	16.3	17	39.5	2	4.7	6	14	43
2014	11	25.6	7	16.3	17	39.5	2	4.7	6	14	43
2015	11	25.6	7	16.3	17	39.5	2	4.7	6	14	43
2016	11	26.2	7	16.7	16	38.1	2	4.8	6	14.3	42
	121	29.3	67	16.2	152	36.8	19	4.6	54	13.1	413

Tabla 1 Distribución de observaciones por sector industrial y por año

Fuente: Elaboración propia

Tipo de Investigación

Se llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativa, mediante la construcción de una base de datos y un análisis de contenido de los informes anuales de las empresas seleccionadas en la muestra de estudio. Para conformar la muestra, se identificaron aquellas empresas de los sectores industriales de alimentos, bienes y equipo, construcción, suministros y transportes listadas en la BMV, se utilizan fuentes de información secundarias como los reportes anuales de las empresas seleccionadas y el contenido de sus sitios web, información que es de carácter público y que contiene datos de gran relevancia para esta investigación.

Posteriormente, se llevó a cabo la medición de variables, apoyándose en el análisis de los datos y el uso de la estadística descriptiva e inferencial, para con ello obtener y analizar los resultados de dicho análisis y establecer las conclusiones correspondientes, lo que permitirá comprobar las hipótesis previamente establecidas en esta investigación.

Por otra parte, posterior a la elaboración del marco teórico, debidamente sustentando con toda la información relacionada al tema de estudio, la investigación se apoyó también de investigación exploratoria y descriptiva, con el objetivo de analizar un tema de investigación mínimamente abordado en México; además de describir las características más importantes de la población analizada en este estudio (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2010).

Se consideró también la realización de una investigación documental, mediante la consulta de los reportes anuales de las empresas listadas en la BMV y diversas fuentes documentales, con la finalidad de obtener información clara y objetiva con respecto al tema de investigación, la cual sea útil para sustentar el marco teórico y la obtención de datos que apoyen la comprobación de las hipótesis planteadas.

Métodos Teóricos

El análisis empírico busca analizar si la participación femenina en el Consejo o como CEO, incide en la competitividad empresarial. Las ecuaciones [1], [2] y [3] muestran los modelos empíricos de nuestra investigación, mientras que la tabla 3 describe la medición de las variables integradas en los modelos.

El modelo 1 establece la relación entre la participación de mujeres en el consejo y la rentabilidad medida a través de tres indicadores: ROA, ROE y ROS. El modelo 2, analiza la influencia de una COB mujer sobre los indicadores de rentabilidad. El modelo 3 estudia cómo una CEO mujer podría incrementar los indicadores de rentabilidad.

$$\text{Rentabilidad (ROA, ROE, ROS)} = \alpha_i + \beta_1 BS_i + \beta_2 BI_i + \beta_3 \text{BoardGender}_i + \beta_4 \text{Duality}_i + \beta_j [\text{controls}_i] + \mu_i \quad (1)$$

$$\text{Rentabilidad (ROA, ROE, ROS)} = \alpha_i + \beta_1 BS_i + \beta_2 BI_i + \beta_3 \text{GenderExecutive}_i + \beta_4 \text{Duality}_i + \beta_j [\text{controls}_i] + \mu_i \quad (2)$$

$$\text{Rentabilidad (ROA, ROE, ROS)} = \alpha_i + \beta_1 BS_i + \beta_2 BI_i + \beta_3 \text{COBGender}_i + \beta_4 \text{Duality}_i + \beta_j [\text{controls}_i] + \mu_i \quad (3)$$

$$\text{Rentabilidad (ROA, ROE, ROS)} = \alpha_i + \beta_1 BS_i + \beta_2 BI_i + \beta_3 \text{CEOGender}_i + \beta_4 \text{Duality}_i + \beta_j [\text{controls}_i] + \mu_i \quad (4)$$

Donde:

$\beta_j [\text{controls}_i]$ = Conjunto de variables de control (tamaño y edad de la empresa, endeudamiento, años cotizando en la bolsa, y las variables dicotómicas para el sector industrial y el año de estudio).

μ_i = Término de error.

Metodología de Desarrollo de Software

Sed vestibulum, magna a dapibus fermentum, justo ante faucibus tortor, non congue orci velit a est. Ut ornare orci quis ex egestas, ut viverra turpis malesuada. Suspendisse nibh lorem, gravida gravida nisl quis, efficitur rutrum neque. Mauris et sagittis sem. Nam vitae felis vehicula, tincidunt ante et, sagittis tellus. Nulla molestie iaculis nisl quis imperdiet. Donec semper hendrerit libero ac blandit. Proin finibus velit ut lorem malesuada commodo.

Resultados

Como se puede observar en la tabla 2 (panel A), el ROA pasó de una media de 5.91% a 5.15% en 2016, en comparación con el año 2004. En 2004 el valor máximo era de 13.69%, mientras que, en 2016, presentó un máximo de 20.40%. En comparación con el 2004, el ROE registró una media de 16.88%, en tanto que en 2016 disminuyó a 7.99%. La rentabilidad sobre ventas presenta un incremento del 2004 al 2016 del 9% al 19% respectivamente.

En el panel B, se muestra el comportamiento de las variables independientes. El porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración, paso del 8% en el 2004 al 7% en el 2016, mientras que la participación del género en el equipo directivo se ha mantenido en un 3%. Al 2004, no había presencia del género femenino como presidente del Consejo, ni encabezando al equipo directivo en la posición de CEO.

Sin embargo, al 2016, el 2.4% de estas posiciones eran ocupadas por mujeres. En cuanto al tamaño del consejo, éste se ha visto reducido de 14 a 12 miembros, mientras que la dualidad COB-CEO pasó de 72.7 en 2004 a 52.4 en 2016, mientras que la independencia del consejo se incrementó de 46% al 49%. Finalmente, el panel C, muestra las variables de control de tamaño y endeudamiento de la empresa incrementaron.

Panel A. Análisis descriptivo variables dependientes						
Año	Variable	Media	Mediana	Máx.	Mín.	Desv. %
2004	ROA	5.91	6.53	13.69	-0.57	4.29
	ROE	16.88	17.77	36.55	1.51	9.63
	Rentabilidad sobre ventas	0.09	0.06	0.33	-0.05	0.1
2016	ROA	5.15	4.47	20.4	-8.52	6.45
	ROE	7.99	8.58	64.45	-52.55	19.5
	Rentabilidad sobre ventas	0.19	0.08	4.05	-0.52	0.67

Panel B. Análisis descriptivo variables independientes							
Año	Variable	Media	Mediana	Max	Min.	Desv.	%
2004	% mujeres en el consejo	0.08	0.07	0	0.29	0.09	
	% mujeres en el equipo directivo	0.03	0	0	0.17	0.06	
	COB Mujer %						0.00
	CEO Mujer %						0.00
	Tamaño del consejo	14	15	6	21	5	
	Independencia del consejo	0.46	0.42	0.07	0.86	0.23	
	Dualidad en el consejo %						72.70
	No Dualidad en el consejo %						27.30
	% mujeres en el consejo	0.07	0	0	0.31	0.08	
	% mujeres en el equipo directivo	0.03	0	0	0.25	0.06	
2016	COB Mujer %						2.40
	CEO Mujer %						2.40
	Tamaño del consejo	12	11	6	21	4	
	Independencia del consejo	0.49	0.52	0.22	0.83	0.16	
	Dualidad en el consejo %						52.40
	en el consejo %						47.60

Panel C: Análisis descriptivo variables de control							
Año	Variable	Media	Mediana	Máx.	Mín.	Desv.	%
2004	Tamaño empresa	16.56	16.45	18.61	14.67	1.21	
	Edad de la empresa	26	24	68	8	16	
	Años cotizando	13	11	26	2	8	
	Endeudamiento total	0.45	0.49	0.73	0.02	0.18	
	Tamaño empresa	17.1	17.09	21.13	14.68	1.49	
	Edad de la empresa	31	29	88	9	17	
2016	Años cotizando	19	19	51	0	12	
	Endeudamiento total	0.55	0.5	2.21	0.19	0.32	

Tabla 2 Análisis descriptivo de variables
Fuente: Elaboración propia.

Se realizó un análisis correlacional de variables, el cual indica que la rentabilidad se encuentra relacionada de manera positiva con el ROE, el porcentaje de mujeres en el equipo directivo, el género del CEO, el tamaño del Consejo, el endeudamiento y el sector industrial ($p < 0.01$ prueba bilateral).

Por su parte el ROA presenta una correlación positiva con las variables ROE, el porcentaje de mujeres en el equipo directivo, tamaño del consejo y sector industrial ($p < 0.01$, prueba bilateral). Se identifican correlaciones significativas entre el ROS y el endeudamiento; el porcentaje de mujeres en el consejo y la independencia del mismo; el porcentaje de mujeres en el equipo directivo con el tamaño del consejo y el sector industrial; el género del COB con el sector industrial; el tamaño del consejo con la independencia, dualidad, tamaño de la empresa, edad de la empresa, años cotizando y sector industrial; la dualidad por su parte presenta una correlación positiva con los años que tiene la empresa cotizando en la BMV.

En la tabla 3, se muestran los resultados del análisis de regresión. Se introdujeron como variables de rentabilidad el ROA, el ROE y el ROS, donde a partir de doce modelos se analiza la incidencia de las variables independientes. Los modelos 1, 2 y 3 muestran la incidencia de la participación femenina en el consejo sobre las tres medidas de rentabilidad.

De acuerdo con el modelo 1, el nivel de endeudamiento disminuye el ROA. En el modelo 2, consejos de mayor tamaño disminuyen el ROA, mientras que el nivel de endeudamiento lo aumenta. El modelo 3 no muestra relaciones significativas. Los modelos 4, 5 y 6 muestran la influencia de la participación femenina en el equipo directivo, mostrando un efecto negativo sobre el ROA y ROE y no significativo sobre el ROS.

Por su parte, el tamaño del consejo incide negativamente sobre el ROE y el nivel de endeudamiento desfavorece el ROA. Los modelos 7, 8 y 9 evidencian que no existe alguna relación entre la participación de las mujeres como presidentes del consejo y los indicadores de rentabilidad, en tanto que el tamaño del consejo tiene un efecto negativo sobre el ROE y el endeudamiento un efecto positivo sobre el ROA.

Los modelos 10, 11 y 12 muestran que la participación femenina en la posición de CEO disminuye el ROE y el ROA, pero no incide en el ROS. Se observa que el tamaño del consejo disminuye el ROE y el nivel de endeudamiento desfavorece el ROA.

<i>Variables de Control</i>						
<i>Endeudamiento total</i>	-13.048***	0.980**	-1.101	-12.582***	1.621	-1.076
	(-6.752)	-0.634	(-3.262)	(-6.512)	-1.063	(-3.176)
<i>Tamaño empresa</i>	-0.109	1.537	0.097	0.001	1.738***	0.099
	(-0.142)	-2.509	-0.722	-0.001	-2.891	-0.742
<i>Edad de la empresa</i>	0.022	-0.043	0.001	0.003	-0.055	0.002
	-0.283	(-0.699)	-0.111	-0.034	(-0.937)	-0.139
<i>Sector Industrial</i>	-0.264	-2.628***	0.067	-0.018	-2.208***	0.08
	(-0.280)	(-3.479)	-0.408	(-0.019)	(-2.951)	-0.484
<i>Año de estudio</i>	-0.146	-0.527**	0.003	-0.187	-0.625**	0
	(-0.432)	(-1.956)	-0.053	(-0.555)	(-2.349)	-0.002
<i>Constante</i>	8.06	3.051	-2.685	7.307	1.7	-2.59
	-0.589	-0.278	(-1.122)	-0.539	-0.159	(-1.090)
<i>R² Ajustado</i>	0.11	0.038	0.021	0.119	0.082	0.022
<i>Observaciones</i>	384	384	384	383	383	383

<i>Panel A: Modelo de regresión incluyendo variable de mujeres en el consejo</i>						
<i>Var.</i>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>ROA</i>	<i>ROE</i>	<i>ROS</i>	<i>ROA</i>	<i>ROE</i>	<i>ROS</i>
<i>Variables Independientes</i>						
<i>Tamaño del consejo</i>	0.496	-0.468*	0.022	0.375	-0.637**	0.014
	-1.511	(-1.781)	-0.385	-1.132	(-2.436)	-0.239
<i>Independencia del consejo</i>	2.968	-2.346	2.555	4.474	-0.884	2.549
	-0.406	(-0.401)	-2.001	-0.633	(-0.158)	-2.055
<i>Dualidad en el consejo</i>	-1.13	-0.849	-0.158	-0.964	-0.284	-0.149
	-0.468	-0.439	(-0.375)	(-0.401)	(-0.149)	(-0.353)
<i>% mujeres en el Consejo</i>	-15.159	-11.542	0.02			
	(-1.019)	(-0.969)	-0.008			
<i>% mujeres en el equipo directivo</i>				-36.508**	-55.395***	-2.082
				(-2.172)	(-4.175)	(-0.706)

<i>Panel B. Modelos de regresión con variables género COB y CEO</i>						
<i>Variable</i>	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	<i>ROA</i>	<i>ROE</i>	<i>ROS</i>	<i>ROA</i>	<i>ROE</i>	<i>ROS</i>
<i>Variables Independientes</i>						
<i>Tamaño del consejo</i>	0.492	-0.458*	0.022	0.489	-0.489*	0.021
	-1.502	(-1.741)	-0.387	-1.49	(-1.864)	-0.374
<i>Independencia del consejo</i>	4.938	-0.624	2.569	5.005	0.235	2.545
	-0.695	(-0.109)	-2.072	-0.707	-0.042	-2.061
<i>Dualidad en el Consejo</i>	-1.431	-0.876	-0.168	-1.474	-1.377	-0.163
	(-0.595)	(-0.454)	(-0.400)	(-0.613)	(-0.718)	(-0.388)
<i>Género COB</i>	0.428	7.454	-0.499			
	-0.034	-0.748	(-0.230)			
<i>Género CEO</i>				-3.65	-37.854**	-0.331
				(-0.173)	(-2.244)	(-0.090)

<i>Variables de Control</i>						
<i>Endeudamiento total</i>	-12.957***	1.094	-1.105	-12.944***	1.213	-1.1
	(-6.703)	-0.705	(-3.277)	(-6.695)	-0.786	(-3.261)
<i>Tamaño empresa</i>	-0.074	1.606***	0.097	-0.065	1.710***	0.096
	(-0.097)	-2.618	-0.724	(-0.085)	-2.799	-0.72
<i>Edad de la empresa</i>	0.002	-0.056	0.001	0.003	-0.051	0.002
	-0.032	(-0.942)	-0.115	-0.038	(-0.863)	-0.119
<i>Sector Industrial</i>	-0.286	-2.69***	0.072	-0.282	-2.608***	0.067
	(-0.300)	(-3.512)	-0.435	(-0.299)	(-3.465)	-0.405
<i>Año de estudio</i>	-0.153	-0.563**	0.004	-0.151	-0.542**	0.004
	(-0.454)	(-2.085)	-0.065	(-0.448)	(-2.019)	-0.065
<i>Constante</i>	6.487	0.939	-2.698	6.328	-0.972	-2.666
	-0.476	-0.086	(-1.135)	-0.465	(-0.09)	(-1.123)
<i>R² Ajustado</i>	0.108	0.039	0.021	0.108	0.051	0.021
<i>Observaciones</i>	385	385	385	385	385	385

Los errores estándar corregidos se muestran entre paréntesis. Niveles de significación marcados con asterisco.

***. Es significativa al nivel 0.01

** . Es significativa al nivel 0.05

*. Es significativa al nivel 0.10

Tabla 3 Regresiones Equidad de Género y Rentabilidad
Fuente: elaboración propia

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 3, se rechazan las hipótesis propuestas que afirman que la participación femenina en posiciones estratégicas motiva mejores resultados de rentabilidad. Estos resultados se contraponen a los encontrados en otros contextos, principalmente anglosajones y europeos, dado que, en el contexto mexicano, las mujeres tienen aún una escasa representación en puestos estratégicos, por lo que los resultados sugieren que podrían ser otros factores institucionales los que limitan el desempeño de las mujeres en estos cargos, o su influencia aún no es significativa en el desempeño financiero de las empresas cotizadas.

Conclusiones

A partir de los resultados arrojados por este estudio, se encontró que la participación de la mujer en el consejo de administración y equipo directivo ha incrementado ligeramente, durante el periodo de estudio analizado en las empresas cotizadas del sector industrial en la BMV. Por ejemplo, en la muestra de estudio, se cuenta solo con dos mujeres a la cabeza tanto del consejo de administración como del equipo directivo, en tanto, que su participación como miembros del consejo y equipo directivo no presenta cambios significativos, ya que desde el 2004 al 2016 se registra una escasa participación de entre un 3 y 7%.

Por otro lado, si bien existe una correlación entre las variables independientes con la rentabilidad, los resultados muestran que la presencia de la mujer tanto en el consejo como en el equipo directivo de las organizaciones representa una incidencia negativa en algunos indicadores como el ROA u y ROE.

A pesar de que los resultados de este estudio sugieren que la diversidad de género en el Consejo y CEO tienen un efecto desfavorable en algunas medidas de rentabilidad, se pone de manifiesto que es necesario impulsar una mayor participación en las esferas altas de la organización, ya que su escasa participación limita su injerencia en los resultados empresariales. Se sugiere considerar la capacidad y las habilidades necesarias para tomar decisiones e influir en los resultados de la organización cuando se contrate mujeres en posiciones estratégicas, de tal manera que se incremente su participación y el valor de la empresa. Como futuras líneas de investigación, se sugiere extender el estudio a todas las empresas mexicanas que cotizan en la BMV e incluso a otros países latinoamericanos en donde el contexto institucional es similar.

Las limitaciones en este estudio se refieren a que la muestra se integra únicamente de las empresas cotizadas del sector industrial, excluyendo otros sectores.

Referencias

Ali, M., Lu Ng, Y., & Kulik, C. T. (2014). Board Age and Gender Diversity: A Test of Competing Linear and Curvilinear Predictions. *Journal of Business Ethics*(125), 497-512. doi:10.1007/s10551-013-1930-9

Banco Interamericano de Desarrollo. (2015). *Empoderamiento económico de las mujeres: bueno para las mujeres, bueno para los negocios y bueno para el desarrollo*. Recuperado el 02 de junio de 2017, de Diálogo Empresarial de las Américas: http://www.americasbd.org/es/recursos/Empoderamiento_Economico_de_las_Mujeres.pdf

BMV. (2017). *Grupo MBV*. Recuperado el 31 de marzo de 2017, de <https://www.bmv.com.mx/es/grupobmv/acerca>

Calderón, C., & Sánchez, I. (julio-septiembre de 2012). Crecimiento económico y política industrial en México. *Revista Problemas del Desarrollo*, 170(43), 125-154. Recuperado el 29 de marzo de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/118/11823063006.p>

Catalyst. (2007). *The Bottom Line: Corporate Performance And Women's Representation On Boards*. Recuperado el 08 de junio de 2017, de http://www.catalyst.org/system/files/The_Bottom_Line_Corporate_Performance_and_Womens_Representation_on_Boards.pdf

Catalyst. (05 de diciembre de 2016). *Women In The Workforce: Latin America And The Caribbean*. Recuperado el 27 de marzo de 2017, de <http://www.catalyst.org/knowledge/women-workforce-latin-america-and-caribbean>

Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (octubre de 2015). *La igualdad en la empresa como factor de competitividad*. Recuperado el 29 de mayo de 2017, de <http://www.cepyme.es/wpcontent/uploads/2016/02/La-igualdad-en-la-empresa-como-factor-de-competitividad.pdf>

Consejo Superior de Cámaras de Comercio. (2012). La relación entre diversidad de género y competitividad empresarial. *Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad social y competitividad empresarial*. Madrid, España: Print A. Porter, Comunicación. Recuperado el 01 de junio de 2017, de http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Presencia_de_mujeres_en_estos_de_responsabilidad_y_competitividad_empresarial-CSC_y_DGIO-2012.pdf

Deloitte. (enero de 2015). Equidad de género en el Consejo de Administración. Recuperado el 14 de marzo de 2017, de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/4-Equidad-de-genero.pdf>

Dobbin, F., & Jung, J. (2011). Corporate board gender diversity and stock performance: the competence gap or institutional or institutional bias? *North Carolina Law Review*, 89, 809-838. Recuperado el 04 de junio de 2017, de https://scholar.harvard.edu/files/dobbin/files/2011_nclr_dobbin_jung.pdf

Expansión. (08 de marzo de 2016). Mujeres ocupan el 18% de las cupulas directivas en México. pág. en línea. Recuperado el 26 de mayo de 2017, de <http://expansion.mx/mi-carrera/2016/03/08/mujeres-representan-18-en-las-cupulas-directivas-en-mexico>

Flores, Z. (05 de marzo de 2015). Menos de 10% de mujeres ocupan altos mandos en empresas: OCCMundial. *El Financiero*, pág. en línea. Recuperado el 09 de junio de 2017, de <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/menos-de-10-de-mujeres-ocupan-altos-mandos-en-empresas-occmundial.html>

FRC. (2016). *The UK Corporate Governance Code*. Corporate Governance. Recuperado el 31 de marzo de 2017, de <https://www.frc.org.uk/OurWork/Publications/Corporate-Governance/UK-Corporate-Governance-Code-April-2016.pdf>

Gordillo San Juan, M. (09 de octubre de 2015). Una diversidad diferente, mujer y desempeño financiero. *Found's People*, en línea. Recuperado el 08 de junio de 2017, de <http://es.fundspeople.com/news/una-diversidad-diferente-mujer-y-desempeno-financiero>

INEGI. (20 de enero de 2017). Indicadores de ocupación y empleo. *Cifras oportunas durante diciembre de 2016*. Recuperado el 29 de marzo de 2017, de http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/iooe/iooe2017_01.pdf

Mateos del C., R., Gimeno, R., & Escot, L. (2010). Discriminación en Consejos de Administración: Análisis e implicaciones económicas. *Revista de Economía Aplicada*, 18(53), 131-161. Recuperado el 04 de junio de 2017, http://www.revecap.com/revista/numeros/53/pdf/mateos_gimeno_escot.pdf

Melgarejo M., Z. A., & Vera C., M. A. (2010). Análisis de la relación entre la rentabilidad y el riesgo de las sociedades laborales y sociedad mercantiles convencionales. *Tendencias*, 11(1), 97-116. Recuperado el 07 de junio de 2017, de <file:///C:/Users/TELMEX/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLaRelacionEntreLaRentabilidadYElRiesgoDe-3640479.pdf>

Nava Rosillón, M. A. (2009). Análisis financiero: una herramienta clave para una gestión financiera eficiente. *Revista Venezolana de Gerencia*(48), 606-628. Recuperado el 05 de junio de 2017, de <http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/rvg/article/view/10553>

OIT. (2015). *La mujer en la gestión empresarial*. Informe mundial. Recuperado el 23 de marzo de 2017, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_356969.pdf

ONU Mujeres. (2015). *Beijing +20 events*. Recuperado el 31 de marzo de 2017

ONU Mujeres. (2017). *Commission on the Status of Women*. Recuperado el 03 de abril de 2017, de <http://www.unwomen.org/en/csw>

ONU Mujeres. (2017). *Principios para el empoderamiento de las mujeres*. Recuperado el 30 de marzo de 2017, de ONU Mujeres: <http://www.unwomen.org/es/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>

Osborne, R., & Molina Petit, C. (enero-junio de 2008). Evolución del concepto de género1. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*(15), 147-182. Recuperado el 09 de marzo de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297124045007>

Padilla, R. (29 de septiembre de 2006). Instrumentos de medición de la competitividad. Santo Domingo: CEPAL, México. Recuperado el 31 de mayo de 2017, de <http://www.competitividad.org.do/wpcontent/uploads/2009/01/2.1Indicadoresdecompetitividad1.pdf>

Peñaloza, M. (01 de mayo de 2005). Competitividad: ¿nuevo paradigma económico? *Forum empresarial*, 10(1), 42-67. Recuperado el 03 de abril de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=6311010>

PIIE. (Febrero de 2016). *New Peterson Institute Research on over 21,000 Companies Globally Finds Women in Corporate Leadership Can Significantly Increase Profitability*. Recuperado el 02 de junio de 2017, de Peterson Institute for International Economics: <https://piie.com/newsroom/press-releases/new-peterson-institute-research-over-21000-companies-globally-finds-women>

Pizarro, O. S., & Guerra, M. G. (19 de marzo de 2010). Rol de la mujer en la gran empresa. *Un estudio del programa Chile Emprendedoras*. Centro de Estudios Empresariales de la Mujer (CEEM). Recuperado el 22 de marzo de 2017, de <http://www.udd.cl/wp-content/uploads/2009/11/Rol-dela-mujer-en-la-gran-empresa-FINAL2010.pdf>

Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy*. United States of America: The Free Press. Recuperado el 16 de 06 de 2016, de <http://www.vnseameo.org/ndbmai/CS.pdf>

Pucheta M., M. C., & Sánchez Pueyo, P. (2013). Relación entre la diversidad de género y la rentabilidad económica de las empresas del ibex 35. *La ventana*(38), 331-371. Recuperado el 03 de junio de 2017

Ruiz Carbonell, R. (2017). I. La Revolución Francesa como hito histórico del derecho de igualdad. *La evolución histórica de la igualdad entre hombres y mujeres en México*, 69-136. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la. Recuperado el 27 de abril de 2017, de http://www.rua.unam.mx/repo_rua/temas_transversales_de_interes_general/300_ciencias_sociales/305_grupos_sociales/_5714.pdf

Santana, C. (03 de abril de 2014). *El papel de la mujer en la productividad de las organizaciones*. Recuperado el 28 de marzo de 2017, de <http://blog.acsendo.com/la-mujer-y-su-papel-en-la-productividad-laboral/?es=blog/la-mujer-y-su-papel-en-la-productividad-laboral/>

Secretaría de Economía. (19 de octubre de 2015). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015*. Obtenido de <http://www.economia-nmx.gov.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>

STPS. (2017). *Evolución de Indicadores Laborales*. Información Laboral. Recuperado el 29 de marzo de 2017, de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>

Tokman, A. (2011). *Mujeres en puestos de responsabilidad social*. Chile. Recuperado el 04 de junio de 2017, de https://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjIyNzkyOQ==Mujeres_en_puestos_de_Responsabilidad_Empresarial_

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). (2016). *Conceptos básicos sobre igualdad de género*. Recuperado el 07 de 02 de 2017, de Conceptos básicos sobre género: <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

Villafranco, G. (06 de marzo de 2016). Mujeres clave de éxito en las empresas. *Forbes*, en línea. Recuperado el 2017 de marzo de 29, de <https://www.forbes.com.mx/mujeres-clave-del-exito-en-las-empresas/#gs.ZoYjdzA>

Hacia un cambio social Contemporáneo: Rompiendo paradigmas en la educación de las Universidades Tecnológicas

ANTONIO-VIDAÑA, Paula Rosalinda†*, HERNÁNDEZ.-PERALTA, Alejandro De Jesús, BELLATO-GIL, Patricia Lyssett

Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz. CP 94910

Recibido 01 de Febrero, 2017; Aceptado 15 de Junio, 2017

Resumen

Las Universidades Tecnológicas se crearon para satisfacer requerimientos del sector productivo, algunos fenómenos (globalización, la economía e impacto social), conllevan a la formación del alumno no solo en la practicidad y conocimientos fundamentales, sino además en habilidades, destrezas, creatividad e innovación, para el uso de tecnología, investigación, toma de decisiones y desarrollo de productos sustentables. Es por ello que las Instituciones de Educación Superior (IES), deberán estar preparadas para los cambios y requerimientos sociales, económicos y políticos, no solamente a nivel nacional sino internacional, para que los alumnos respondan a las necesidades bajo diferentes contextos, y para ello se requiere de la participación de sujetos que aporten contenidos de vanguardia y aplicables en su propia dimensión, de tal forma que sitúen al alumno en una realidad contextual. En el modelo educativo de las Universidades Tecnológicas se busca no solo cumplir con los requerimientos sociales, sino con romper el paradigma de la formación en responsabilidad social, incursión del alumnado en investigación científica y movilidad, de tal forma que su participación ha alcanzado contextos internacionales.

Formación tecnológica, modelo educativo, cambio social

Abstract

Technological Universities were created to satisfy requirements of the productive sector, some phenomena (globalization, economics and social impact), lead to the formation of the student not only in practicality and fundamental knowledge, but also in skills, skills, creativity and innovation, For the use of technology, research, decision making and development of sustainable products. It is for this reason that HEIs must be prepared for social, economic and political changes and requirements, not only at the national level but also internationally, so that students respond to the needs under different contexts, and for this it requires the participation of subjects That provide avant-garde content and applicable in its own dimension, so as to place the student in a contextual reality. In the educational model of the Technological Universities, it seeks not only to meet the social requirements, nowadays it goes further, with training in social responsibility, student participation in scientific research and mobility, in such a way that participation has reached international contexts .

Technological training, educational model, social change

Citación: ANTONIO-VIDAÑA, Paula Rosalinda, HERNÁNDEZ.-PERALTA, Alejandro De Jesús, BELLATO-GIL, Patricia Lyssett. Hacia un cambio social Contemporáneo: Rompiendo paradigmas en la educación de las Universidades Tecnológicas. Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2017, 3-7: 69-75.

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: paula.antonio@utcv.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Hoy en día, se percibe una nueva noción de la educación impartida por las Universidades Tecnológicas, pues si bien en su constitución se consideró satisfacer los requerimientos del sector productivo, las exigencias del siglo XXI, han hecho que en su modelo educativo se adecúe no sólo a requerimientos productivos, sino sociales, tecnológicos, económicos y lo más importante científicos.

Por lo anterior, se alude en la participación de sujetos partícipes en panoramas nacionales e internacionales, que buscan la competitividad de los futuros egresados ante las nuevas exigencias del mundo. Al respecto Sloan (2016), comenta desde un punto de vista optimista, “el mismo gen puede tener manifestaciones conductuales muy diferentes, según el medio con el cual se combine”, por lo tanto, si hablamos de una formación de Técnico Superior Universitario (TSU), creado en un contexto, indudablemente sufrirá cambios de acuerdo a los factores que influyan en su actuar y pensar.

Siendo la Institución Educativa Superior quien también se adecúe en las transformaciones y exigencias sociales. Sin embargo, a pesar de los cambios en su infraestructura y modelo, sigue vigente el paradigma de generar mano de obra. La pretensión va a la valorización que se da en el rol de las Universidades Tecnológicas en sus procesos tanto para la propuesta inicial de formación, como de la inserción misma de los alumnos en diferentes contextos, de tal forma que deja atrás la formación para el trabajo, al ser participe en roles como coautores de investigaciones realizadas, su participación en congresos, publicaciones en revistas, movilidad internacional en países como Francia, China, Perú, entre otros, para generar transferencia de conocimiento a empresas mexicanas e incrementar puntos débiles del país como registros de marca y derechos de autor.

Justificación

Será por tanto necesario el desarrollo de esta investigación, presentar sustentos teóricos y resultados obtenidos en la aplicación de encuestas realizadas al sector productivo en diferentes zonas de la república mexicana, lo cual permiten un acercamiento con el sector productivo con el fin de conocer la pertinencia de los programas educativos y los ajustes pertinentes que se requieran.

Problema

Las Universidades Tecnológicas surgieron en México en 1991 como organismos públicos descentralizados de los gobiernos estatales (Coordinación General de Universidades Tecnológicas, 2017), ante una demanda social, que en ese momento requería de formación tecnológica.

Surge entonces la propuesta de una formación a nivel TSU, sin embargo por las exigencias educativas y sociales, se da la continuidad a nivel ingeniería y licenciatura. Existe el paradigma aún en la generación de mano de obra, considerando desde un modelo adoptado “por competencias”, la vinculación con el sector productivo e inclusive el diseño curricular en el que se sustenta el argumento del Análisis Situacional del Trabajo (AST), generando con ello un demérito en su aplicabilidad para la formación de los alumnos, la atribución de pagos salariales y la desvalorización del modelo educativo de las Universidades Tecnológicas.

Es por lo anterior que surge la pregunta ¿Rompiendo con el paradigma de formación de mano de obra en las Universidades Tecnológicas, se generarán cambios en contextos educativos, económicos, sociales, culturales y políticos?

Hipótesis

Al romper con el paradigma en la generación de mano de obra esto permitirá la valorización de egresados de las Universidades Tecnológicas en diferentes contextos.

Objetivos**Objetivo General**

Valorar la participación de las Universidades Tecnológicas en la formación de los egresados, bajo esquemas cognitivos, sociales, económicos y científicos.

Objetivos específicos

- Sustentar con referentes teóricos del modelo educativo de las Universidades Tecnológicas y su participación en diferentes contextos.
- Mediante la aplicación de un SIM, recabar información de la participación de la Universidad Tecnológica en los sectores productivos y las formas de participación.
- Contrastar los referentes teóricos y la aplicación del SIM en la pertinencia de la formación de los alumnos y su alcance.

Marco Teórico

Foucault (1963) se preguntaba cómo podía haber surgido, cambiado y evolucionado el saber, ofreciendo a la teoría científica nuevos objetos y campos de observación, y cómo había incorporado el conocimiento científico. En dicho argumento se manifiesta uno de los puntos a los que se hace alusión en la problemática, en cuanto a la falta de observancia o valoración que no permite interactuar con los cambios por los que han pasado las Universidades Tecnológicas.

Y que con el paso de tiempo han transformado no sólo el Modelo Educativo sobre el que se rige, sino además los diferentes contextos en los que se sitúan cada una de ellas. Hoy en día, se han adecuado inclusive nuevas formas de fortalecer los saberes de los alumnos y en lo que refiere a la investigación se retoman elementos del pensamiento crítico. Lippman (1989) señala la autocorrección, sensible al contexto y por último hace referencia a un parámetro, de tal forma que aunado con el modelo de competencias y proyectos integradores aplicados a empresas reales, permiten que los alumnos apliquen no solo sus conocimientos a casos reales, sino además le permita tomar decisiones y fomentar la responsabilidad social y la investigación.

La universidad como centro de producción de conocimientos científicos y de educación superior, bajo una evolución constante de mejora, es lo que sostiene Boaventura (2015), y como Universidades Tecnológicas emerge en la era del conocimiento ante el advenimiento de la sociedad del conocimiento en su transición al siglo XXI, acorde a lo que en su discurso sustenta Treviño (2015).

Metodología de Investigación

El SIM (Sistema de Información del Marketing) forma parte de un sistema de información gerencial (SIG), del que se desprenden sus características fundamentales, entendido como un conjunto formalizado de procedimientos para generación, análisis, almacenamiento y distribución continuos de la información pertinente entre quienes toman las decisiones (Malhotra, 2008). Marshall y LaMotte (1992).

Utilizan el término de sistema de información del marketing (SIM) para referirse a un sistema integral, flexible, formal y evolutivo, que proporciona un flujo organizado de información pertinente para orientar la toma de decisiones del marketing.

Según lo describe Garnica (2009), este sistema es integral y flexible, pues las actividades de una se interrelacionan entre sí y deben adaptarse a entornos que están cambiando permanentemente. En consecuencia, un sistema de información del marketing tiene que permitir recurrir a información diversa, de acuerdo con el problema planteado, que en este caso será recabar información del sector productivo, alumnos egresados, docentes e investigadores en diferentes puntos de la República Mexicana.

La información que se requerirá para argumentar la propuesta, serán libros, revistas científicas, informes, así como leyes específicas en las que se denote aplicabilidad para el diseño curricular y los elementos que este requiere, con la finalidad de la detección en la intervención del sector productivo. La forma en la que se recopilará la información será de forma virtual, así como de los libros, revistas y estados del conocimiento.

Tipo de Investigación

Para el desarrollo de la investigación, se utilizó la investigación cuantitativa y exploratoria. En la cuantitativa se emplearán como instrumentos de medición encuestas y en la exploratoria, se hará una revisión literaria de las investigaciones realizadas hasta el momento a través de fuentes secundarias.

Métodos Teóricos

Tipo de variables	Análisis Asociación o Correlación entre pares de Variables	Gráficos
Nominales VS Nominales	Prueba Chi-Cuadrado	Gráficos bidimensionales y tridimensionales
Ordinales VS Ordinales	I. Prueba Cuadrado χ^2 ; Chi- II. Coeficientes de Correlación entre Rangos; i. Spearman; ii. Kendall	Gráficos bidimensionales y tridimensionales
Nominales VS Ordinales	I. Prueba Cuadrado χ^2 ; Chi- II. Coeficiente de Kappa de Cohen	Gráficos bidimensionales y tridimensionales

Figura 1 Métodos para el análisis descriptivo bivariable
Fuente: Elaboración propia

Prueba de asociación no paramétrica de Chi-Cuadrada χ^2

Como parte de los análisis descriptivos, la prueba Chi-Cuadrada ayuda a determinar si existe independencia o no entre un par de variables cualitativas definidas en una escala nominal u ordinal de medición. La prueba comienza con el siguiente juego de hipótesis nula (H_0) y alterna (H_1).

En este sentido, los análisis descriptivos univariados correspondientes a la fase 3, junto con los de la fase 4 correspondientes a la evaluación de la confiabilidad y validez lograda se realizaron en el programa de diseño y análisis de encuestas Dyane versión 3, mientras que los análisis inferenciales de la fase 5 se lograron aplicando el software de econometría y estadística STATA 12.

Metodología a desarrollar

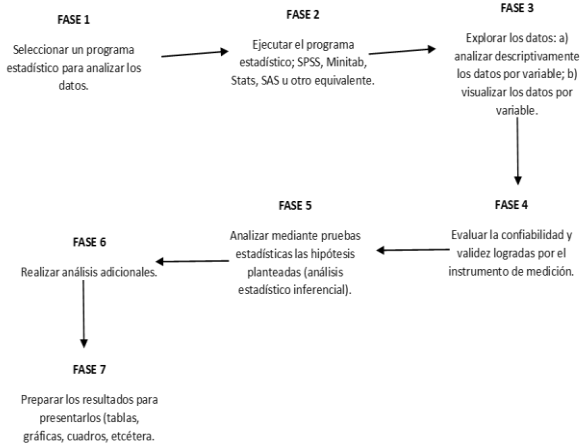


Figura 2 Proceso para efectuar un análisis estadístico Fuente: Hernández Sampieri 2006

Se aplicaron 241 encuestas, considerando que en el periodo mayo-agosto 2017 se contó con la participación de 664 estadías en diferentes puntos de la República.

Las variables que se recuperan en la aplicación del SIM, y de las que permiten el argumento de la propuesta: Formación científica, al considerar la participación del alumnado con diferentes organizaciones desde un enfoque científico y no sólo productivo.

La participación del docente en la interacción con el alumno, centrado en los procesos del pensamiento científico.

Resultados

En la fase 5, se procede a la interpretación mediante la utilización de gráficos mostrados a continuación:

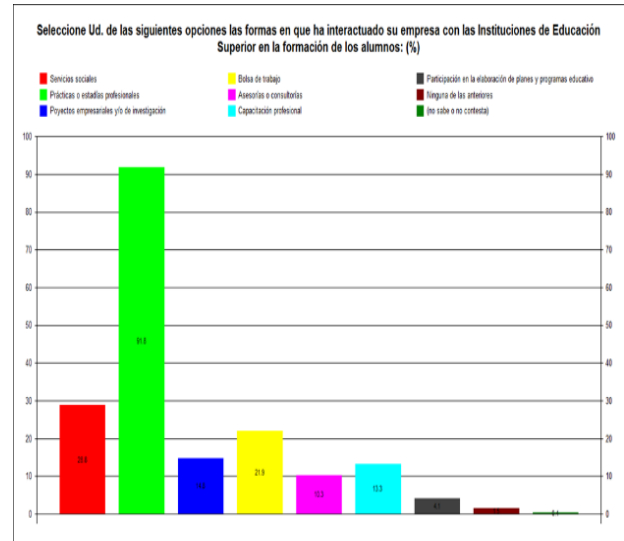


Grafico 1 Formas en que ha interactuado la empresa con las instituciones de educación superior en la formación de los alumnos Fuente: Elaboración propia.

Como se podrá observar, se denota la participación en un 15% de los alumnos, en la investigación como parte de los proyectos empresariales con la interacción en las propuestas ante CONACYT y demás fondos sectoriales, siendo los porcentajes mas altos la interacción que se genera por servicio social, estadías, practicas sociales, lo anterior al ser requisitos para iniciar con su proceso de titulación.

Cabe hacer mención que independientemente del cumplimiento de los requisitos para la titulación, lo que se identificó en los resultados en este rubro, es la participación del Centro de Investigación o grupo de investigadores en considerar las estadías vinculadas al mismo de tal forma que se respalda en los procesos administrativos el alcance.

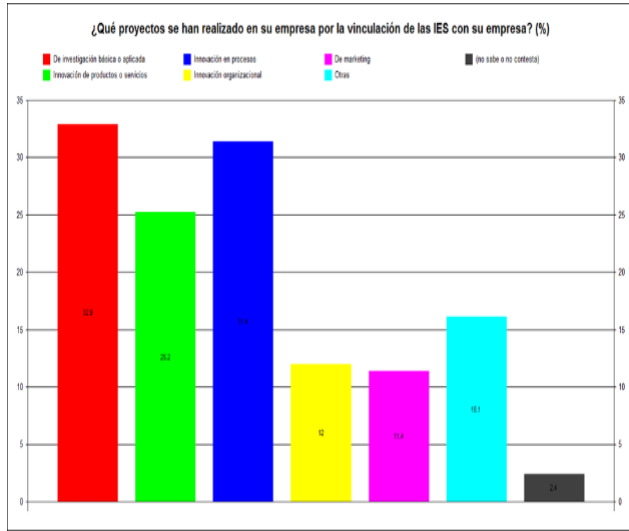


Grafico 2 ¿Qué proyectos se han realizado en su empresa por la vinculación de las IES con su empresa?
 Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al gráfico, muestra que un 32.90% son proyectos de investigación básica o aplicada, mientras que en los subsecuentes se da hacia la innovación en procesos, productos y organización, siendo el mas bajo en *marketing*, lo que refleja que ya no es tan demandante la aplicación como tal de la disciplina, sino la adaptación de nuevos enfoques y su transversalidad en la organización.

Lo anterior, por mencionar específicamente al programa educativo Desarrollo de Negocios área mercadotecnia, en el cual las empresas requería de diseño de estrategias aplicada a su producto, comercialización y especialmente en publicidad, en la actualidad se sigue percibiendo el mismo requerimiento, solo que con nuevos enfoques como lo es la innovación, sustentabilidad y lo que tenga impacto en el cuidado del medio ambiente y responsabilidad extendida del productor.

Inherente a los resultados se muestra la importancia del departamento de vinculación, al hacer la gestión con diferentes organizaciones para interactuar y desarrollar propuestas que de acuerdo a las mismas convocatorias emitidas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) promueva en pro de la sociedad.

Por lo anterior, además de pretender generar impacto en diferentes contextos económicos y sociales, Jongitud (2007) presenta en su discurso dimensiones: ciudadanía social, económica y cultural, los cuales interactúan en diferentes situaciones y son parte de un desarrollo social, siendo las Universidades Tecnológicas, que retoman tales elementos en uno de los estudios que forman parte en la presentación de sus propuestas educativas, es decir, el estudio se soporta en las necesidades de los contextos en los que se sitúa, de tal forma que no sólo es para satisfacer requerimientos productivos, sino además aspectos sociales.

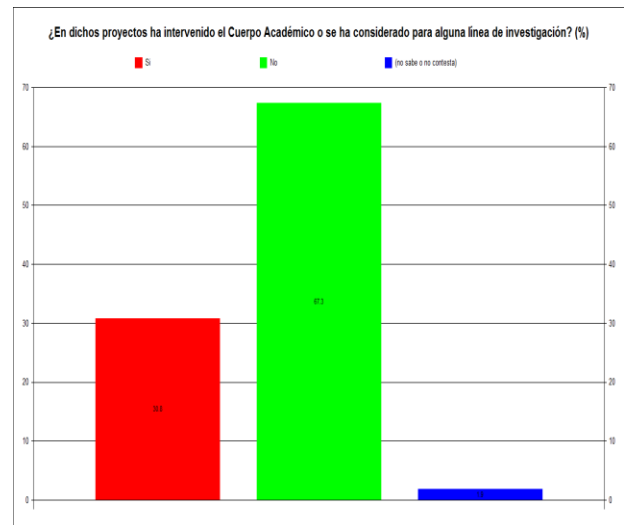


Grafico 3 Grado de intervención del cuerpo de investigación en proyectos o líneas de investigación con la empresa, considerando la participación de alumnos
 Fuente: Elaboración propia

La participación del alumno en vinculación con el sector productivo y los diferentes cuerpos académicos de cada programa educativo, representa un 31%, lo cual se ha ido incrementado con las estrategias realizadas por la Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz, ya que ha sido adoptado en los mismos procedimientos administrativos la intervención del Centro de investigación en la interacción con los alumnos para del desarrollo de sus estadias.

Conclusiones

Como en toda organización, cuando éste se constituye se consideran los elementos esenciales que le permitan desarrollar las actividades para lo cual fue creada, sin embargo no podemos asegurar que se va a mantener ecuánime ante los factores de cambio, puesto que de manera directa o indirecta, repercuten y exigen su transformación, de tal forma que va adecuándose a los mismos para estar a la vanguardia, ser competitivo, evitar la obsolescencia en su actuar e infraestructura misma, por lo que sería incongruente aseverar en la forma de seguir formando alumnos solamente como requerimiento productivo.

Ya que inclusive, de acuerdo a resultados obtenidos, se muestra que las exigencias sociales, han cambiando, en Siglo XXI ya no es un requerimiento la formación de técnicos o ingenieros especializados en un área específica, sino una formación meramente integral, con responsabilidad social, innovación, responsabilidad extendida del productor, entre tantos conceptos que surgen en la nueva era del conocimiento.

Referencias

Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas. Obtenido de la página oficial de la cgut.sep.gob.mx/ con fecha 27 de julio 2017

De Sousa, S. (2015), *La Universidad en el Siglo XXI*, México DF, Siglo XXI Editores.

Horrocks C. (2006). *Foucault para todos*, Barcelona, editorial Paidós.

Jongitud, J. (2007), *Ética del desarrollo y responsabilidad social en el contexto global*, México, editorial Universidad Veracruzana.

Lipman, M. “*Critical Thinking and the Use of Criteria*”, en *Inquiry: Critical Thinking across the Disciplines*, vol. 1, n° 3, Montclair Colege, Abril, 1989.

Sloan W. (2010), *Evolución para todos*, México, editorial Universidad Veracruzana.

Treviño R. (2015), *La Educación Superior y el advenimiento de la sociedad del conocimiento*, México, editorial ANUIES.

Agradecimiento

Para la Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz y los directivos de los diferentes programas educativos en la aplicación de encuestas, así como a los alumnos del programa educativo Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia tercer cuatrimestre en la aplicación del SIM, por su dedicación y apoyo, a todas gracias.

Instrucciones para Autores

[Titulo en Times New Roman y Negritas No.14]

Apellidos en Mayusculas -1er Nombre de Autor †, Apellidos en Mayusculas -2do Nombre de Autor

Correo institucional en Times New Roman No.10 y Cursiva

(Indicar Fecha de Envio: Mes, Dia, Año); Aceptado (Indicar Fecha de Aceptación: Uso Exclusivo de ECORFAN)

Resumen

Titulo

Objetivos, metodología

Contribución

(150-200 palabras)

Abstract

Title

Objectives, methodology

Contribution

(150-200 words)

Keywords

Indicar (3-5) palabras clave en Times New Roman y Negritas No.11

Citación: Apellidos en Mayúsculas -1er Nombre de Autor †, Apellidos en Mayusculas -2do Nombre de Autor. Titulo del Paper. Título de la Revista. 2015, 1-1: 1-11 – [Todo en Times New Roman No.10]

* Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: ejemplo@ejemplo.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Instrucciones para Autores

Introducción

Texto redactado en Times New Roman No.12, espacio sencillo.

Explicación del tema en general y explicar porque es importante.

¿Cuál es su valor agregado respecto de las demás técnicas?

Enfocar claramente cada una de sus características

Explicar con claridad el problema a solucionar y la hipótesis central.

Explicación de las secciones del artículo

Desarrollo de Secciones y Apartados del Artículo con numeración subsecuente

[Titulo en Times New Roman No.12, espacio sencillo y Negrita]

Desarrollo de Articulos en Times New Roman No.12, espacio sencillo.

Inclusión de Graficos, Figuras y Tablas-Editables

En el *contenido del artículo* todo gráfico, tabla y figura debe ser editable en formatos que permitan modificar tamaño, tipo y número de letra, a efectos de edición, estas deberán estar en alta calidad, no pixeladas y deben ser notables aun reduciendo la imagen a escala.

[Indicando el titulo en la parte inferior con Times New Roman No.10 y Negrita]

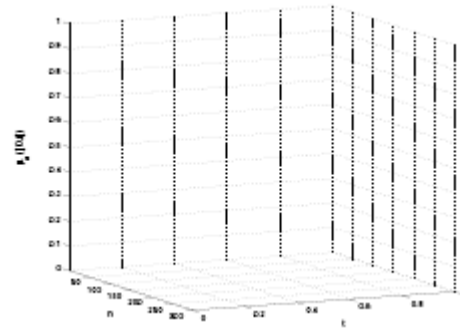


Grafico 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberan ser imágenes- todo debe ser editable.

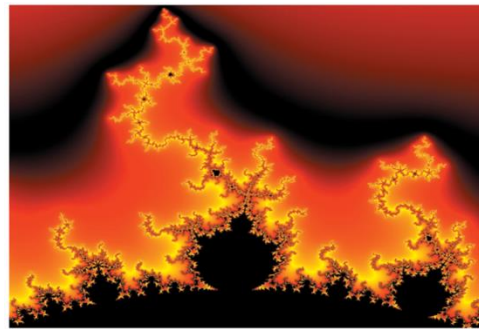


Figura 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberan ser imágenes- todo debe ser editable.

Tabla 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberan ser imágenes- todo debe ser editable.

Cada artículo deberá presentar de manera separada en **3 Carpetas**: a) Figuras, b) Gráficos y c) Tablas en formato .JPG, indicando el número en Negrita y el Titulo secuencial.

Instrucciones para Autores

Para el uso de Ecuaciones, señalar de la siguiente forma:

$$Y_{ij} = \alpha + \sum_{h=1}^r \beta_h X_{hij} + u_j + e_{ij} \quad (1)$$

Deberán ser editables y con numeración alineada en el extremo derecho.

Metodología a desarrollar

Dar el significado de las variables en redacción lineal y es importante la comparación de los criterios usados

Resultados

Los resultados deberán ser por sección del artículo.

Anexos

Tablas y fuentes adecuadas.

Agradecimiento

Indicar si fueron financiados por alguna Institución, Universidad o Empresa.

Conclusiones

Explicar con claridad los resultados obtenidos y las posibilidades de mejora.

Referencias

Utilizar sistema APA. **No** deben estar numerados, tampoco con viñetas, sin embargo en caso necesario de numerar será porque se hace referencia o mención en alguna parte del artículo.

Ficha Técnica

Cada artículo deberá presentar un documento Word (.docx):

Nombre de la Revista

Título del Artículo

Abstract

Keywords

Secciones del Artículo, por ejemplo:

1. *Introducción*
2. *Descripción del método*
3. *Análisis a partir de la regresión por curva de demanda*
4. *Resultados*
5. *Agradecimiento*
6. *Conclusiones*
7. *Referencias*

Nombre de Autor (es)

Correo Electrónico de Correspondencia al Autor

Referencias

Formato de Originalidad



Sucre, Chuquisaca a ____, ____ 20 ____

Entiendo y acepto que los resultados de la dictaminación son inapelables por lo que deberán firmar los autores antes de iniciar el proceso de revisión por pares con la reivindicación de ORIGINALIDAD de la siguiente Obra.

Artículo (Article):

Firma (Signature):

Nombre (Name)

Formato de Autorización



Sucre, Chuquisaca a ____, ____ 20__

Entiendo y acepto que los resultados de la dictaminación son inapelables. En caso de ser aceptado para su publicación, autorizo a ECORFAN-Republic of Cuba a difundir mi trabajo en las redes electrónicas, reimpresiones, colecciones de artículos, antologías y cualquier otro medio utilizado por él para alcanzar un mayor auditorio.

I understand and accept that the results of evaluation are inappealable. If my article is accepted for publication, I authorize ECORFAN- Republic of Cuba to reproduce it in electronic data bases, reprints, anthologies or any other media in order to reach a wider audience.

Artículo (Article):

Firma (Signature)

Nombre (Name)

Revista de Filosofía y Cotidianidad

“Los valores y su negativo antagónico que impone el neoliberalismo, una lectura clínica”

ROSALES-ÁLVAREZ, Francisco Javier, DE LA MORA-ESPINOSA Rosa Imelda, ROSALES-SORZANO, Sandra y HERNÁNDEZ-LUNA, Omar Fabricio

Universidad Latina de México

“Las representaciones sociales y su influencia en la continuidad de las propuestas curriculares”

HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ, Francisco Javier

Escuela Normal Rural "Gral. Matías Ramos Santos

“Orientación intencional de los Recursos Humanos, encaminada a fortalecer el saber ser e incrementar los valores de superación y mejora del Capital Humano de la organización de la región centro del estado de Coahuila”

VÁZQUEZ-LÚNDEZ Jorge Luis, DE LA GARZA-CIENFUEGOS Sandra Patricia, ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ. Juan Francisco, AGUILAR-JIMÉNEZ, Jazmín Paola

Universidad Autónoma de Coahuila

“La conciencia intencional, como estrategia de motivación y medio efectivo de mejora y actualización, que recursos humanos ofrece a la administración moderna”

VÁZQUEZ-LÚNDEZ Jorge Luis, DE LA GARZA-CIENFUEGOS Sandra Patricia, ARMENDÁRIZ-MARTÍNEZ. Juan Francisco, BANDA-LOYA, Luis Fernando

Universidad Autónoma de Coahuila

“La Diversidad de Género en Posiciones Estratégicas y la Rentabilidad Empresarial en Empresas Cotizadas Mexicanas”

MENDOZA-QUINTERO, Diana & BRIANO-TURRENT, Guadalupe del Carmen

Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

“Hacia un cambio social Contemporáneo: Rompiendo paradigmas en la educación de las Universidades Tecnológicas”

ANTONIO-VIDAÑA, Paula Rosalinda, HERNÁNDEZ.-PERALTA, Alejandro De Jesús, BELLATO-GIL, Patricia Lyssett

Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz

