

## 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=	<b>30</b>
p=	20%
q=	80%
nivel de confianza	95%
Z $\alpha/2$ =	1.960
margen de error	15%
tamaño de la muestra	<b>15</b>

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)

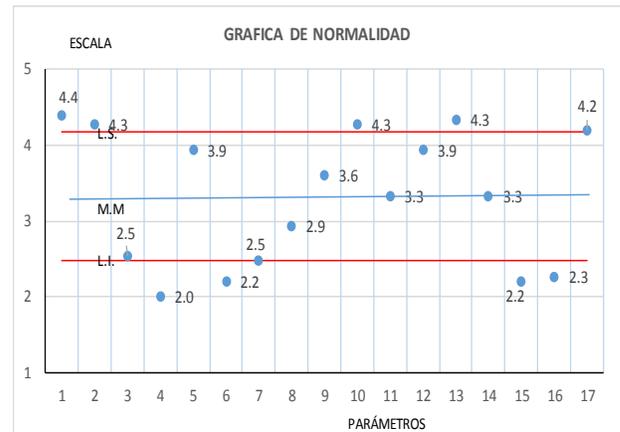
De acuerdo a (García, 2010) el rango de Alfa: 0.65 a 0.70 es mínimamente aceptable

**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		PARCENTAJE				
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%

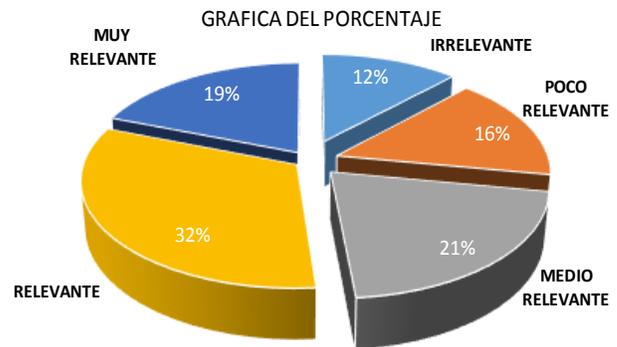
**Tabla 4** Tabla de valores de Frecuencia y Porcentaje de variables significativas (5)

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:

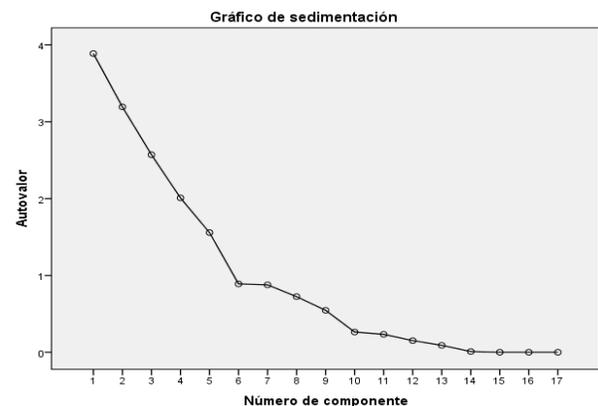


Gráfico 3

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](http://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.