

MODELO DE EVALUACIÓN PARA LA EDUCACIÓN EMPRESARIAL CON VISIÓN INTERNACIONAL

Víctor M. Mercader Pomarón, CETYS Universidad

RESUMEN

Esta investigación se enfoca en el análisis de la educación empresarial y origina un modelo de evaluación y autoevaluación para el desarrollo del estudiante y/o profesional con perspectiva internacional. Considera tres dimensiones fundamentales: Conocimientos, capacidades gerenciales y la ética. Cada una de las dimensiones contiene elementos (competencias) y estas a su vez, contienen variables que se pretende que sean consideradas en la profesión por los estudiantes y educadores y por los profesionales en sus diferentes especialidades, a modo local y global; el modelo es adaptable a todo nivel y a diferentes países. Se formalizó un estudio para descubrir las variables más significativas de cada elemento (competencia). Las variables obtenidas son resultado del análisis de la data de la muestra seleccionada de profesionales y estudiantes de posgrado de la zona del norte de México, estado de Baja California en la ciudad de Tijuana, centro industrial y núcleo de gran desarrollo, el cual colinda con el estado de California en USA. Además, considera las variables resultantes de una triangulación de tres expertos más la del autor. Este modelo o método ayuda a identificar las variables fundamentales del desempeño con el fin de poder corregir, obtener mejoras y crear mayor desarrollo empresarial.

PALABRAS CLAVE: Desarrollo, Educación, Internacionalización, Conocimiento, Variables de Desempeño, Comportamiento Individual y Organizacional, Procesos, Administración de Empresas, Instituciones, Organizaciones, Metodología, Ética, Modelo de Evaluación, Profesionalismo

ASSESSMENT MODEL FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT WITH INTERNATIONAL PERSPECTIVE

ABSTRACT

This research focuses on the analysis of education and professional development. It generates an evaluation and self-assessment model, with an international perspective. It is based on three fundamental dimensions: Knowledge, management capability and ethics. Each dimension contains elements (areas of expertise) and these in turn contain variables that are intended to be considered in the profession for students, educators and professionals in different specialties, be it at a local or global level. The model is adaptable at every level in different countries. The study was formalized to discover the most significant variables of each element (areas of expertise). The variables obtained are the result of analysis of a selected sample of data of graduate students in the city of Tijuana in the northern state of Baja California, Mexico; an industrial and core center of ample development bordering the United States. In addition, the study considers variables resulting from triangulating data of three field experts plus the author. This model or method helps to identify key performance variables in order to correct, obtain improvements and to create further development.

JEL: M12, M53, D83, I25, I26, C51

KEYWORDS: Development, Education, Internationalization, Knowledge, Performance Variables, Individual and Organizational Behavior, Processes, Business Administration, Institutions, Organizations, Methodology, Ethics, Evaluation Model, Professionalism

INTRODUCCIÓN

Este estudio y modelo presentado en pro de la educación empresarial se enfoca y genera, simultáneamente, una amalgama congruente de los temas del conocimiento, desempeño gerencial, globalización, evaluación, variables e indicadores, ética y la calidad a nivel educacional, profesional y organizacional. La visión global va creciendo de manera acelerada y abarca el pivote y apoyo fundamental del desarrollo a todo nivel ¡la Educación! Las mentalidades de todo el planeta se van interrelacionando cada día más en todas las áreas del vivir y el hecho de fomentar un conocimiento integral y participativo con presencia e intercambio internacional se hace cada vez más evidente y necesario. Es así como la educación genera una fuerza de atracción interactiva de sinergia común dependiendo de la visión y tendencias que las autoridades educacionales decidan asumir e impulsar, lo cual es aplicable de forma similar en el sector empresarial.

El ser humano emerge como eje fundamental en todos los ecosistemas y entornos y cada día más con influencia global en sus diferentes roles que ejerce, bien sea como estudiante, trabajador, profesional o dirigente en pro de alcanzar las metas establecidas y realizarse en su vida y trabajo. De allí, que aprender y habituarse a identificar las variables, conocer su influencia y manejarlas cuando emergen de las diferentes situaciones del vivir, va a ayudar a pensar y encontrar soluciones que permitirán y facilitarán una mejor calidad y mayores logros con perspectiva e interrelación internacional. Por ello, el realizar una investigación que muestre un modelo capaz de identificar, examinar y relacionar la presencia, influencia e impacto que ejercen las dimensiones con sus elementos o competencias (término que se considerará análogo en este estudio) y estas con las variables que se determinen, nos ofrece un valioso conocimiento y una ventaja competitiva en cualquier país que se desee considerar. Al aplicar este método en las universidades, empresas, instituciones y organizaciones diversas, nos transformará en impulsores de desarrollo a todo nivel y con una mentalidad factible de trascender con perspectiva internacional.

Propósito

Presentar un modelo de evaluación y autoevaluación para la educación empresarial en base a dimensiones, elementos (competencias) y variables que ayude a realizar mediciones y cuantificar los resultados de la realidad que se vive en las universidades, organizaciones e instituciones con visión internacional con el fin de poder realizar cambios y mejoras necesarias en las áreas pertinentes.

Justificación y a Quién Va Dirigido o Puede Afectar

Si los estudiantes, educadores y profesionales de todo tipo están preparados en las tres dimensiones con sus elementos (competencias) respectivas podrán reconocer mejor las variables que cada elemento contiene y tomar mejores decisiones tanto en su ámbito laboral como personal a modo integral. La presente investigación ha sido orientada en pro de la educación con una visión integradora aplicable a su internacionalización, así como a los profesionales y dirigentes de todo tipo de organizaciones. El hecho de tener un modelo para evaluar la influencia de las variables obtenidas en los resultados de aprendizaje y como profesionales, así como sus factibles efectos, es un privilegio que todo estudiante, profesional y ser humano en general, con visión y perspectivas locales e internacionales, puede aprovechar al utilizarlo. Más allá del país que tratemos de analizar, el ser humano y por lo tanto, educandos, educadores y profesionales se ven identificados y reflejados por las variables de estudio en diferentes momentos y en diferentes facetas de su proceder de vida y de trabajo. El estudio proporciona su propósito y justificación para seguidamente iniciar y analizar un compendio de literatura revisada que es necesaria como soporte a la investigación y

que se enfoca en la educación empresarial que incluye los conocimientos, capacidades gerenciales y ética y en sus elementos que se analizan con sus variables en el estudio resaltando su repercusión internacional. Las variables se obtienen en base a las respuestas que los participantes de la muestra dan al instrumento y/o modelo aplicado y que se explica en la metodología seleccionada.

Posteriormente, el análisis de los resultados identifica las variables y su priorización deduciendo las que son más relevantes para el desarrollo de la educación empresarial y que se presentan en una serie de Tablas, culminando con un ejemplo de aplicación del modelo presentado. Se cierra el estudio con las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación.

REVISIÓN LITERARIA

La educación es la fuente que nutre el futuro de los países. Sin embargo, los resultados de la misma, dependen de cómo el torrente de conocimientos se dirige y aplica; y ello obedece al hecho de concienciar qué tanto educamos para pensar y encontrar soluciones que no perjudiquen a los demás. Lamentablemente, el conocimiento se ha enfocado acorde a la economía y al poder y se ha confundido con el dominio sobre los demás. A nivel internacional se requiere un cambio consistente y efectivo, y no solo de papel. Los estudiantes deberían tener las bases fundamentales éticas y de solución para que puedan apreciar y alcanzar un criterio propio al conocer diferentes culturas y sistemas educativos de manera global que tiendan a un beneficio integral para todos y de forma equitativa. Si los maestros no tienen esa mentalidad será muy difícil que los estudiantes la obtengan. De allí que la trilogía a inculcar en todos los estudiantes y profesores para generar progreso con equilibrio, puede sustentarse en los Conocimientos (teóricos y prácticos), las capacidades gerenciales para manejar los procesos de modo productivo y efectivo; y la ética como medio y regulador del uso útil de lo que se piensa, se dice y se hace de forma congruente, y que genere beneficio para la mayoría y perjuicio para nadie a modo global. Hayden (2006) señala tres tipos de globalización que pueden enfocarse a la educación, a saber: hiperglobalización, escéptica globalización y transglobalización; esta última aporta lo global a lo local considerando las diferencias culturales mientras se concentra en los beneficios y aprendizajes mutuos, independientemente de fronteras geográficas y políticas.

La autenticidad y productividad a nivel educacional, empresarial y social requiere de la integración de los participantes con perspectiva internacional en pro de optimizar el talento humano para así, poder crear un mejor ambiente de trabajo y una mayor cooperación capaz de generar sincronía a todo nivel y lugar (Arcienaga et al., 2008). Desde los primeros tiempos de la civilización se han manejado las capacidades gerenciales o de dirección en muy diferentes procesos según el conocimiento que en su momento existía. El conocimiento procedía de la experiencia por repetición y costumbre y en el último siglo y el actual se han desarrollado numerosos métodos que muestran innovación en las capacidades gerenciales de dirección y liderazgo aplicables a organizaciones tanto educativas como empresariales (Vega, 2006). Continuos cambios prosiguen cada vez con mayor frecuencia en las instituciones educativas, los cuales han repercutido en la interrelación internacional de la educación. Se acrecienta día a día una mayor visión e influencia global que requiere de una mayor cooperación mutua que trasciende en un ganar-ganar por las partes involucradas. De allí que según Ramírez (2011) las entidades de educación superior deben enfocarse en el crecimiento social, tecnológico y científico tratando de evitar las disparidades socio-económicas para dar acceso de modo global a todos los estudiantes y docentes. Dicho autor indica a su vez los siguientes indicadores: Voluntad política, atención socio-económica integral, valoración de los conocimientos de acuerdo con los contextos, movilidad recíproca e implicación de todos los agentes socioeducativos.

El hecho de que las empresas tiendan a convertirse en centros globales de negociación y producción ha acelerado la iniciativa ineludible en los centros docentes de reformularse y adaptarse a una mentalidad global congruente con la demanda empresarial. De allí que es un reto para las instituciones de educación superior educar con una perspectiva generadora de transformaciones a nivel internacional en la pedagogía y que incluya cambios de actitud ante la diversidad y mejoramiento integral en las sociedades así como una

mayor investigación e interrelación (González, 2007). Se aprecia así de acuerdo a Acosta y Genielbert (2013) que a pesar de los cambios de políticas, reformas educativas universitarias y diferentes paradigmas que rijan los sistemas, la educación debe permanecer bajo un modelo holístico, intercultural, interdisciplinario, con acción y responsabilidad social y no solo sustentado en contenidos sino también en procesos. Lehner y Wurzenberger (2013) ratifican que la educación global debe ser holística e interdisciplinaria orientada al pasado, presente y futuro con un sentido personal de modelo de vida dentro de un marco de unidad como humanidad. Por otra parte, Witt (2011) señala la enseñanza sin fronteras o global, dependiente de los avatares económicos y del comercio mundial que se manifiesta como una competencia creciente de proveedores internacionales de enseñanza que en múltiples ocasiones es con fines lucrativos. Así, García (2005) insiste en el incremento que la educación internacional está pasando a tener por el impacto dinámico y lucrativo creado por empresas e instituciones de todo tipo; de allí que se deba centrar la educación como un bien público en pro de un desarrollo social sustentable donde la cooperación pase a ser el eje principal para encontrar equilibrio global y ciudadanos responsables en todos los ámbitos y a nivel de planeta. Encontrar equilibrio en los cambios sociales y económicos pasa a ser un reto. O'Flaherty et al. (2011) presenta la posibilidad de una educación que integre a la Educación con desarrollo sustentable (ESD), iniciativa de conocimiento comunitario (CKI) y jóvenes innovadores sociales (YSI) en pro de inculcar en los estudiantes un programa de justicia social y de razonamiento ético donde se practique el pensamiento crítico, el aprendizaje activo y participativo, el desarrollo y aplicación del conocimiento y una mentalidad de justicia social.

La transformación de la educación, congruente con el desarrollo de los países y con una mentalidad global, está en manos de cada institución educacional en particular. Ahora bien, si los gobiernos ayudan a dicho cambio con políticas que consideren la equidad, la ética y la aplicación de los conocimientos en beneficio de las mayorías, los resultados se verán reflejados en una sociedad mejor preparada y más productiva. (Donnelly, 2004). Se podrá hablar entonces del ciudadano global con una base de responsabilidad social y de ética profesional que piensa en las consecuencias que sus acciones generan en los demás a modo local y global (Lilley et al. 2014). De suma importancia es poder mantener en la internalización educativa los índices de calidad que se establezcan ya que factores como el idioma, aprendizaje, costos, visas, posibilidades de trabajo, costumbres y adaptabilidad pasan a ser barreras a verificar (Lenn, 2000; Urias, 2015). Así es como Anderberg et al. (2009) propone mayor investigación para conocer las realidades y resultados al respecto y crear un aprendizaje y desarrollo global sustentable. A la vez, insiste en la comprensión del conocimiento, aun siendo complejo, bajo un marco holístico y perspectiva global. Es por ello que Suarez-Orozco (2005) explica como los estudiantes y profesionales internacionales tienen que esforzarse para poder adaptarse a los diferentes modelos de cultura y forma de comportamiento en relación no solo a los estudios sino a los prejuicios y a veces discriminación de toda índole. Es importante como propone Trubek et al. (2001) cinco pilares de la educación internacional, a saber: interés en relación a los temas internacionales, soporte por parte de las autoridades educacionales, trabajo creativo y sustentable por parte de los educadores, apoyo mutuo entre lo tradicional y los ejes nuevos interdisciplinarios, convicción y soporte para la internalización de la educación.

Se puede decir que ya no existen fronteras entre las sociedades de aprendizaje, las cuales buscan oportunidades a nivel global, preparándose a la competitividad con estudios específicos y de soporte enfocados en temas acordes a las necesidades actuales y emergentes (Bolanle et al., 2008). Sin embargo, depende de la calidad del profesorado y su visión de calidad a nivel internacional. Hay que preparar con iguales oportunidades a los educadores con el fin de que puedan ser efectivos con los educandos para que aquellos en más precarias situaciones económicas y sociales tengan posibilidades similares (Gabriel y Allington, 2015). Knight, J. (2010) nos nombra lo que denomina el entrenamiento del cerebro para la educación internacional pero también el impacto que ejercen los valores e innovación responsable a aplicar por parte de los centros de educación para que no se conviertan en fábricas de títulos sin sustento suficiente y no pasen a jugar el rol de comerciantes de la educación como prioridad e incentivo. Bolívar (2011) insiste en un aprendizaje de conocimiento aplicado que combine el espíritu de colaboración con la toma de

decisiones frente a diferentes circunstancias de tipo educacional, empresarial, social e incluso familiar que demuestre las capacidades gerenciales y la gestión directiva en todo tipo de ambiente, cultura, contexto y situación, y más allá del país que se refiera. De modo similar, Ramos y Díaz (2010) se concentran en una conducción visionaria que incluye variables con una plataforma ética factible de aplicarse a las capacidades gerenciales en pro de encontrar soluciones al mundo educacional, empresarial y social que forman una tríada indivisible. Citan dichos autores la necesidad de realzar la participación, la confianza, la igualdad de poder, el apoyo y el respeto mutuo. Se busca en la educación que los estudiantes se acoplen de forma prominente al sistema laboral y social una vez concluidas sus carreras. Por ello, Akins, R. et al. (2013), presenta diez condiciones que potencian el desarrollo sustentable, las cuales se citan a continuación: Aprendizaje, empoderamiento, adaptación, sustentabilidad, desarrollo, acoplamiento, reflexión, humildad, integridad y práctica. En este caso la ética está bien representada al hacer énfasis en la humildad, la integridad y el acoplamiento o adaptabilidad. La incorporación de la visión internacional pasa a ser necesaria. Por otra parte, Barahona (2004) menciona que las características de un director o líder están regidas por el dominio, la gran energía, la confianza en sí mismo, locus de control y estabilidad.

Aplicar valores es fundamental para progresar con responsabilidad de los resultados alcanzados (Freeman, 2011) los cuales resultan también ser la evidencia del aumento de la confianza. Sin confianza hay un desgaste muy alto y un esfuerzo innecesario a nivel local y global. Como individuo o como parte de equipo, se requiere de confianza mutua con los demás integrantes y en sí mismo para poder generar mejor desempeño y empoderamiento, lo cual aplica a cualquier país. Esa confianza se adquiere de forma paulatina con la aplicación de valores éticos (Graham, 2005). Hernández et al. (2014) afianza variables como: comunicación, retroalimentación, empatía, confianza, principios éticos, espíritu de superación y reto, empoderamiento y aumento de la autoestima personal y de los equipos de trabajo mientras que Joseph y Sailakshmi (2011) se enfoca en variables que facilitan los procesos de decisión y cambio como son el aprendizaje, las relaciones interpersonales, la comunicación y el equilibrio del recurso humano.

Asumir la responsabilidad frente a la sociedad con un comportamiento ético pasa a ser el reto prioritario de la educación. Para ello se tiene el apoyo del conocimiento adquirido y aplicado con una perspectiva de la organización humana capaz de crear un balance social (Ferrer, 2007). Ramírez, Sánchez y Quintero (2005) por su parte, considera variables a nivel profesional, como son: el aprendizaje, el sentimiento de pertenencia, la divulgación de la información, el conocimiento práctico y aplicable y la mentalidad proactiva a fin de surgir más allá de las fronteras de acción. Internacionalizar la educación implica poder tener estudiantes y consecuentemente, profesionales que estén involucrados en redes activas de cooperación transcultural y conscientes del comportamiento e interrelación social de las organizaciones (Vohra, N. & Sheel, R., 2012). A nivel educacional e internacional existe la obligación a un cambio y reto de superación constante en el mejoramiento de los estándares y modelos de calidad educativa y de productividad, los cuales deben repercutir adicionalmente con la calidad de trabajo y de vida de las personas (Rodríguez, A. & Aguilera, J. C., 2005). Prada (2013) exhorta al ajuste y adaptación de estrategias de cambio innovadoras que generen compromiso, desarrollo personal y profesional y cooperación mutua y sinérgica en la educación y a nivel institucional o corporativo para crear desarrollo sustentable. Todo este bagaje de información literaria integra numerosas variables que influyen y afectan en positivo o negativo la educación internacional y el desempeño de los profesionales en sus respectivos trabajos.

METODOLOGÍA

Este estudio y modelo ha sido aplicado a una muestra de estudiantes de posgrado del MBA, localizados en Tijuana (estado de Baja California, México) para poder comparar y conjugar las variables que decidan seleccionar con las propuestas por el autor y tres colegas expertos en el tema, a fin de determinar las variables definitivas del modelo. El estudio consiste en tres etapas principales, como se expresa a continuación: En primer lugar, la teórica que refuerza la necesidad de análisis de la educación con perspectiva de internacionalización y que proporciona soporte a las dimensiones de estudio y a sus

elementos con sus variables respectivas. Se consolida así, una educación con visión en pro del conocimiento aplicable y con mentalidad global, capaz de brindar calidad en cualquier lugar y con indicadores producto de evaluación que sean adaptables a nivel educacional y profesional. En segundo lugar, la determinación de las variables factibles de cada uno de los elementos (competencias) por parte de los participantes de la muestra. Estas variables influyen en el desempeño, desarrollo y posibilidades de logro de los estudiantes, educadores y profesionales cuando se proyecta y procura una preparación con raíces y esencia internacional. En tercer lugar, dar un ejemplo de forma breve y simple de cómo se podría aplicar el método con factores de ponderación para poder cuantificar los resultados, si así se quisiera. Los elementos (competencias) para cada dimensión han sido producto del análisis realizado por tres expertos con experiencia internacional tanto en educación como en trabajo en la industria, como una triangulación de apoyo a la del autor, quien consolidaría el diseño final de las mismas. Ver Tabla 1.

Tabla 1: Dimensiones y Elementos (Competencias)

	Capacidades Gerenciales	Conocimientos	Ética
1	Planeación	Sistema Organizacional	Intuición
2	Organización	Producto / Servicio	Actitud
3	Ejecución	Manejo de recursos	Valores
4	Dirección	Tipo de Conocimiento	Leyes / Normas
5	Control	Razonamiento crítico	Sensibilidad humana
6	Coordinación	Cultura del medio	Armonía productiva / Proactiva
7	Comunicación	Calidad / Nivel	
8	Motivación		

Los elementos (competencias) se muestran para cada dimensión, siendo 8 los elementos en Capacidades gerenciales, 7 elementos en la dimensión Conocimientos y 6 elementos en la dimensión Ética.

La muestra de estudiantes de posgrado seleccionada para definir las variables se muestra en la Tabla 2. Estos estudiantes tienen experiencia como profesionales y además conocimiento de la vida en el exterior o al menos con Estados Unidos, California, al vivir en la frontera, lo que les otorga noción internacional.

Tabla 2: Equipos de Trabajo Para Determinación de Variables

Equipos	No. de Participantes Por Equipo	No. de Elementos	No. de Variables	Elementos X Variables
1	4	21	8	168
2	4	21	7	147
3	4	21	8	168
4	4	21	8	168
5	4	21	8	168
5	20	21	39	819
Total de equipos	No. Total de participantes	No. de elementos	No. de Variables por elemento	Elementos x Variables

La Tabla 2 nos da a conocer el número de participantes que fueron 20 en total distribuidos en 5 equipos. Cada participante seleccionó las variables para cada elemento y luego en equipo por consenso llegaron a su selección de variables.

Se resume de modo simple el procedimiento llevado a cabo en diferentes pasos. Primero: El estudio analiza tres Dimensiones fundamentales en la Educación y en el desempeño profesional con visión internacional: Capacidades gerenciales, Conocimientos y Ética. Segundo: La dimensión Capacidades gerenciales reúne 8 Elementos, a saber: Planeación, Organización, Ejecución, Dirección, Control, Coordinación, Comunicación y Motivación. Tercero: La dimensión Conocimientos reúne 7 Elementos, a saber: Sistema organizacional, Producto/servicio, Manejo de recursos, Tipo de conocimiento, Razonamiento crítico, Cultura del medio, Calidad/Nivel. Cuarto: La dimensión Ética reúne 6 Elementos, a saber: Intuición, Actitud, Valores, Leyes/Normas, Sensibilidad humana y Armonía productiva/Proactiva. Quinto: Cada participante selecciona las 8 variables más importantes que tienen influencia en cada elemento (competencia) presentado; y

posteriormente, en equipos por consenso seleccionan las 8 variables más importantes que tienen influencia en el elemento (competencia) analizado de forma similar.

Se puede observar en lo recién expresado que en el modelo desarrollado, los elementos (competencias) de las dimensiones suman 21 elementos (competencias). Si estos los multiplicamos por las 8 variables seleccionadas para cada elemento (competencia) de las dimensiones en estudio, se puede deducir que se han considerado 168 variables por 4 equipos, lo cual da 672; al adicionarle las 147 variables del equipo que seleccionó solo 7 variables, da un resultado total de 819 variables consideradas como se muestra en la Tabla 2. Se eligieron las variables que obtuvieron mayor preferencia y que generalmente han sido las de mayor frecuencia o repetidas por elemento (competencia) de los cinco equipos. Se obtienen así, las variables más importantes de los elementos (competencias) que contienen Capacidades gerenciales en Tabla 3, Conocimientos en Tabla 4 y Ética en Tabla 5. Las variables seleccionadas que se repiten por los alumnos y por los expertos y el autor (VM) han sido mostradas en negrilla y las que están en itálica son las que no se repiten pero fueron prioritarias bien sea por alumnos o por los expertos/autor.

Se puede decir que esta es la primera etapa de la investigación analizada en este estudio donde se obtienen las variables más importantes según la percepción de los estudiantes de la muestra y que se combina con las del autor y los expertos. La segunda etapa consistiría en colocar en primer lugar, factores de ponderación a cada variable (1 a 10, pudiéndose repetir el número) según la importancia de cada una de las variables de acuerdo a la percepción particular de las personas o equipos que evalúen el caso o situaciones que se quieran analizar. Seguidamente, se da un porcentaje (%) o puntaje (1 a 10) a cada variable como calificación de la realidad que se vive en cada variable según el escenario, área o situación que se aplique o se quiera cuantificar. Posteriormente, se multiplican el factor de ponderación por la calificación y nos dará el resultado final para cada variable, lo cual se presenta en este estudio solamente a modo de ejemplo y que se muestra como síntesis en la Tabla 8.

RESULTADOS

Las variables de cada elemento que los cinco equipos mostraron con mayor frecuencia fueron seleccionadas en base a los datos provenientes de los participantes de los equipos quienes trabajaron en primer lugar de forma individual y a posteriori en cinco equipos como se indicó en la Tabla 2 en la metodología. Cada equipo estaba formado en general por cuatro participantes, quienes determinaron las variables que predominaban para cada elemento (competencia) según su criterio propio. Una vez hecha esta selección de variables se compararon y conjugaron con las variables propuestas por los expertos y el autor, y de allí se crearon las variables definitivas a utilizar como muestra del modelo que se muestran en las diferentes Tablas que contienen Capacidades gerenciales en Tabla 3, Conocimientos en Tabla 4 y Ética en Tabla 5.

El autor no ha encontrado ningún estudio de otros investigadores similares al aquí desarrollado, excepto el de Mercader (2015) done se analizan dos dimensiones, Procesos y Factores en un modelo de evaluación del liderazgo. La única coincidencia de ambos es en la dimensión Procesos que viene a ser similar a la de Capacidades gerenciales que considera los mismos elementos. En otras investigaciones como se señalan en la revisión de la literatura, se toman en consideración para el estudio una o varios elementos o variables en términos generales o a algún caso en específico. Sin embargo, el hecho de considerar en este estudio 21 elementos y 819 variables en un principio, no es muy común y crea una diferencia innovadora con mayores perspectivas. Al comenzar con el elemento Capacidades gerenciales en la Tabla 3, se puede apreciar que surgen algunas variables significativas a considerarse como prioritarias, a saber: Metas / Objetivos, y Estrategias en la Planeación; Recursos, Comunicación, y Estructura Organizacional en la Organización; Plan de acción / Acciones en la Ejecución; Liderazgo, Comunicación, Toma de decisiones, y Motivación en la Dirección; Evaluación / Indicadores, y Medición / Métricas en el Control; Trabajo en equipo, e Información / Comunicación en la Coordinación; Idiomas, y Valor / Valores en la Comunicación; y por último, Incentivos en la Motivación. Es importante citar que estas variables son las seleccionadas tanto por

los estudiantes de Posgrado como por los expertos y autor; también, que afectan tanto al empresario como al empleado y que algunas variables pueden coincidir con algunos elementos como sucede con Comunicación y Motivación.

Tabla 3: Variables Seleccionadas en los Elementos (Competencias) de la Dimensión Capacidades Gerenciales del Incorporado de Equipos de Alumnos y de Expertos/Autor

Planeación			Organización		
1			2		
Promedio alumnos	VM y expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y expertos	Definitivo
Metas - Fines	<i>Visión y Misión</i>	Metas y Objetivos	<i>Jerarquías</i>	Recursos	Recursos
Estrategias	Metas y Objetivos	Estrategias	<i>Capital humano</i>	<i>Trabajo en equipo</i>	Comunicación
Objetivos	<i>Actividades</i>	Visión y Misión	Comunicación	Comunicación	Estructura organizacional
Administración	<i>Conocimientos</i>	Actividades	Recursos	Estructura organizacional	Jerarquías
<i>Tiempo</i>	<i>Información</i>	Conocimiento	Orden	<i>Logística</i>	Capital humano
<i>Liderazgo</i>	Medición del riesgo	Tiempo	<i>Cantidad</i>	Valores	Trabajo en equipo
Medios	Estrategias	Información	Estructura	Presupuestos	Logística
Control	Fortalezas y Debilidades	Liderazgo	Dirección	Prioridades	Cantidad
	Valores			Roles y Responsabilidades	
	Oportunidades				
	Tiempos				

Ejecución			Dirección		
3			4		
Promedio alumnos	VM y expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y expertos	Definitivo
<i>Motivación</i>	Plan de acción/ Acciones	Plan de acción/ Acciones	Comunicación	Liderazgo	Liderazgo
<i>Decisión</i>	<i>Actitud</i>	Motivación	Liderazgo	Toma de decisiones	Comunicación
Acción	<i>Procedimiento</i>	Actitud	Toma de decisiones	<i>Valores / Ética</i>	Toma de decisiones
<i>Presupuesto</i>	<i>Valores /Servicio/ Disciplina</i>	Decisión	<i>Determinación</i>	Comunicación	Valores / Ética
<i>Estrategia</i>	Compromiso / Responsabilidad	Procedimiento	<i>Orientación</i>	Motivación	Motivación
Administración	Flexibilidad y Motivación	Valores /Servicio/ Disciplina	Jerarquía	<i>Delegación</i>	Determinación
Supervisión	Seguimiento	Presupuesto	Delegación	Conocimientos	Delegación
Objetivos	Trabajo en equipo	Estrategia	Motivación	Experiencias	Orientación
	Entrenamiento y capacidades			Autoridad	
	Metodología				
	Tecnología y Herramientas				

Control			Coordinación		
5			6		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Evaluación	Medición / Métricas	Evaluación/ Indicadores	Organización	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo
Análisis	Supervisión	Medición / Métricas	Control	Integración	Integración
Equilibrio	Evaluación/ Indicadores	Supervisión	Planeación	Soporte	Organización
Medición	Metas y Parámetros	Análisis	Dirección	Solución de problemas	Control
Estructura	Seguimiento	Equilibrio	Trabajo en equipo	Valores	Soporte
Retroalimentación	Validación	Metas y Parámetros	Disposición	Seguimiento	Planeación
Resultados	Calidad	Estructura	Comunicación	Información/ Comunicación	Solución de problemas
Tiempo	Estándares y especificaciones	Retroalimentación	Reglas		Información/ Comunicación
	Revisión de tiempos				

Comunicación			Motivación		
7			8		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Idioma	Veracidad/Honestidad	Idioma	Metas	Incentivos	Incentivos
Pensamiento	Medios, canales y redes	Veracidad/Honestidad	Cultura	Confianza	Metas
Objetividad	Retroalimentación	Pensamiento - Información	Organización	Reconocimiento	Confianza
Conocimiento	Asertividad	Medios, canales y redes	Felicidad	Valores	Reconocimiento
Durabilidad - Permanencia	Idioma	Retroalimentación	Incentivos	Entusiasmo	Cultura
Procesos	Información	Objetividad	Autoestima	Aspiraciones	Organización
Valor	Congruencia	Valor - Valores	Interés	Oportunidades	Valores
Retroalimentación	Valores	Asertividad	Justicia		Felicidad
	Enfoque y claridad				

La Tabla 3 muestra las Variables seleccionadas en cada uno de los elementos (competencias) que componen la dimensión Capacidades gerenciales, considerando el resultado derivado de la selección de los 5 equipos de alumnos más la de los expertos/autor, lo que origina un listado definitivo de variables para cada elemento.

Al analizar el elemento Conocimientos en la Tabla 4, los resultados nos muestran que las variables tienen mayor congruencia entre estudiantes y expertos / autor que lo tenían en la dimensión previa de Capacidades gerenciales, tal como se puede apreciar con las variables siguientes: Liderazgo, Recursos, Comunicación, y Cultura en el Sistema Organizacional; Calidad, Mercadotecnia / Ventas, Producción, Costo, y Cliente en el Producto / Servicio; Eficacia / Efectividad, Organización, y Recurso Humano en el Manejo de Recursos; Ideas / Aplicabilidad, Experiencia, Acceso / Uso / Cultura, e Interiorización en el Tipo de Conocimientos; Evaluación, y Lógica en el Razonamiento crítico; Costumbres / Hábitos, Valores, Diversidad / Tolerancia, y Formas de comunicarse en la Cultura del medio; y por último, Satisfacción, Producto – Servicio, y Control en Calidad / Nivel. Nuevamente, se aprecia una gama amplia de variables digna de tomar en cuenta y que los profesionales viven en su día a día en sus diferentes labores de trabajo aun cuando no siempre se piense en ellas de forma directa.

Tabla 4: Variables Seleccionadas en los Elementos (Competencias) de la Dimensión Conocimientos del Incorporado de Equipos de Alumnos y de Expertos/Autor

Sistema Organizacional			Producto / Servicio		
1			2		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Liderazgo - Alta dirección	Liderazgo	Liderazgo	Calidad	Calidad	Calidad
Comunicación	<i>Misión y Visión</i>	Recursos	<i>Garantía</i>	Costo	Mercadotecnia y ventas
Dirección intermedia	<i>Comportamiento organizacional</i>	Comunicación	Mercadotecnia	Producción	Producción
<i>Optimización</i>	<i>Valores</i>	Misión y Visión	Producción	Mercadotecnia y ventas	Costo
Procedimientos	Recursos	Comportamiento organizacional	Prestigio	Tipo de cliente	Cliente
Administración	Estructura organizacional	Valores	Cliente	<i>Cantidad</i>	Garantía
Recursos	Comunicación	Cultura	Marca	<i>Ubicación</i>	Cantidad
Cultura	Cultura	Optimización	Costo	Conocimiento	Ubicación
Manejo de Recursos			Tipo de Conocimientos		
3			4		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Eficiencia - Eficacia	<i>Dirección- Liderazgo</i>	Eficacia -Efectividad	Ideas y conocimientos	Aplicabilidad y práctica	Ideas y aplicabilidad
<i>Administración</i>	Recurso humano	Organización	<i>Exteriorización</i>	<i>Aprendizaje</i>	Experiencia
Organización	<i>Logística</i>	Recurso humano	Experiencia	<i>Necesidad y deseo</i>	Aprendizaje
<i>Tecnología</i>	<i>Conocimiento</i>	Dirección- Liderazgo	<i>Sujeto y objeto</i>	Posibilidad de enseñar	Exteriorización
Estrategias	Eficacia - Efectividad	Logística	Interiorización	Acceso y uso	Necesidad y deseo
Producción	Organización	Administración	Cultura	Experiencia	Acceso, uso y cultura
Ahorro	Tipo de Recursos	Tecnología	<i>Combinación de conocimientos</i>	Nivel académico	Interiorización
Recurso humano	Tiempo	Conocimiento	<i>Información</i>	Interiorización	Sujeto y objeto
Razonamiento Crítico			Cultura del Medio		
5			6		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Evaluación	<i>Beneficios</i>	Evaluación	Diversidad y Tolerancia	Costumbres y hábitos	Costumbres y hábitos
<i>Análisis</i>	<i>Consecuencias</i>	Beneficios	<i>Recursos Humanos</i>	Valores	Valores
<i>Competencias</i>	<i>Logro / esfuerzo</i>	Consecuencias	Comunicación	Diversidad y discriminación	Diversidad y Tolerancia
Cognición	<i>Facilidad y practicidad</i>	Análisis	Valores	<i>Lenguajes - Idiomas</i>	Formas de comunicarse
Investigación	Tiempo	Lógica	<i>Retroalimentación</i>	Formas de comunicarse	Recursos Humanos
Reflexión	Sensibilidad humana	Competencias	Costumbres	<i>Posibilidades de superación</i>	Lenguajes - Idiomas
Lógica	Lógica	Logro / esfuerzo	Medio político	Apertura a cambios	Posibilidades de superación
Proactividad	Evaluación	Facilidad y practicidad	Mejora continua	<i>Visión global o local</i>	Retroalimentación

Calidad / Nivel		
7		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Productos	Satisfacción	Satisfacción
Satisfacción	Producto - Servicio	Producto - Servicio
Servicio	<i>Auto-Exigencia</i>	Auto- Exigencia
<i>Eficacia - Efectividad</i>	<i>Recurso humano</i>	Recurso humano
Procesos	Control	Eficacia - Efectividad
Valor	Materia prima	Control
Control	Sentido de logro	Procesos
Recursos materiales	Espíritu de reto	Materia prima

La Tabla 4 muestra las Variables seleccionadas en cada uno de los elementos (competencias) que componen la dimensión Conocimientos, considerando el resultado derivado de la selección de los 5 equipos de alumnos más la de los expertos/autor, lo que origina un listado definitivo de variables para cada elemento.

Por último, al examinar las variables seleccionadas de los elementos que componen la dimensión Ética, se pueden resumir en: Percepción, Actitud, Deducción, y Observación en la Intuición; Conducta, Valores / Ética, y Socialización en la Actitud; Felicidad, Integridad, Respeto, Honestidad, y Responsabilidad en Valores; Reglamentos, Justicia, Seguimiento, Conducta, y Derechos en Leyes / Normas; solo Valores en la Sensibilidad Humana; y por último, en el elemento Armonía Productiva / Proactiva, no había ninguna variable que coincidieran los estudiantes con los expertos /autor. Es interesante citar que una gran mayoría de las variables relacionadas con la dimensión Ética y sus elementos, son de carácter intangible y a la vez, muy necesarias para que las otras dos dimensiones, Conocimientos y Capacidades gerenciales resulten positivos y más equilibrados.

Tabla 5: Variables Seleccionadas en los Elementos (Competencias) de la Dimensión Ética del Incorporado de Equipos de Alumnos y de Expertos/Autor

Intuición			Actitud		
1			2		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
<i>Razonamiento</i>	Percepción	Percepción	<i>Razonamiento</i>	Conducta	Conducta
Percepción	Actitud positiva	Actitud	<i>Creencia</i>	Valores - Ética	Valores - Ética
<i>Decisión</i>	Equilibrio interior	Razonamiento	Socialización	<i>Ejemplo de familia</i>	Socialización
Actitud	Deducción	Deducción	Conducta	<i>Autoestima</i>	Razonamiento
Análisis	Confianza en sí mismo	Observación	Cognición	Socialización	Creencia
Observación	Observación	Equilibrio interior	Compromiso	Espíritu de superación	Ejemplo de familia
Deducción	Sentido extrasensorial	Confianza en sí mismo	Afección	Circunstancias externas	Autoestima
Conocimiento	Experiencia	Decisión	Ética	Fuerza de voluntad	Espíritu de superación

Valores			Leyes / Normas		
3			4		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Respeto	<i>Educación</i>	Felicidad	Reglas	<i>Legalidad</i>	Reglamentos
Honestidad	Felicidad	Integridad	Justicia	Justicia	Justicia
Felicidad	<i>Familia</i>	Educación	Seguimiento	<i>Educación</i>	Legalidad
Integridad	<i>Amor al ser humano</i>	Familia	Constancia	Reglamentos	Seguimiento
Entrega	Integridad	Respeto	Derechos	Conducta	Conducta
Responsabilidad	Respeto	Honestidad	Respeto	<i>Necesidades</i>	Educación
Ser humano	Honestidad	Responsabilidad	Conducta	Seguimiento	Derechos
Plenitud	Responsabilidad	Amor al ser humano	Puntualidad	Equidad	Necesidades

Sensibilidad Humana			Armonía Productiva / Proactiva		
5			6		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
<i>Ayuda</i>	Valores	Valores	<i>Equilibrio</i>	<i>Valores</i>	Valores
<i>Solidaridad</i>	<i>Amor al prójimo</i>	Ayuda	<i>Medición</i>	<i>Espíritu de logro</i>	Equilibrio
Valores	<i>Ponerse en el lugar del otro</i>	Solidaridad	<i>Responsabilidad</i>	<i>Metas</i>	Espíritu de logro
Empatía	Trato humano	Amor al prójimo	Liderazgo	<i>Deseos de hacer</i>	Medición
Percepción	Saber decir las cosas	Ponerse en el lugar del otro	Actitud	Plan	Metas
Compartir	Sentimiento de amistad	Empatía	Motivación	Equilibrio	Responsabilidad
Tolerancia	Espíritu de servicio	Percepción	Segmentación	Entusiasmo	Deseos de hacer
Sinceridad	Compasión	Trato humano	Dedicación	Orden	Plan

La Tabla 5 muestra las Variables seleccionadas en cada uno de los elementos (competencias) que componen la dimensión Ética, considerando el resultado derivado de la selección de los 5 equipos de alumnos más la de los expertos/autor, lo que origina un listado definitivo de variables para cada elemento.

Una vez que se han analizado los resultados que presentan las Tablas precedentes 3, 4 y 5 penetramos en las Tablas 6 y 7 creadas donde se muestran las variables que se repiten en cada dimensión y en el total de dimensiones respectivamente. Es de allí que se observa el hecho de que son pocas las variables que se repiten, excepto la variable Valores que además aparece en las tres dimensiones y en dos de ellas, Capacidades gerenciales y Ética, de forma prioritaria.

Tabla 6: Variables Que se Repiten en Cada Dimensión y en los Diferentes Elementos

Capacidades Gerenciales	Variables	Conocimientos	Variables	Ética 6 Elementos	Variables
8 Elementos	Repetidas	7 Elementos	Repetidas		Repetidas
Valores / Ética	5	Recursos Humanos	3	Valores	3
Metas y Objetivos	3	Eficacia - Efectividad	2	Amor al ser humano	2
Comunicación	2	Valores	2	Conducta	2
Estrategias	2			Educación	2
Estructura	2			Equilibrio	2
Liderazgo	2			Espíritu de superación	2
Motivación	2			Percepción	2
Organización	2			Razonamiento	2
Retroalimentación	2			Responsabilidad	2
Trabajo en equipo	2				
No. de variables que se repiten	10 variables		3 variables		9 variables

La Tabla 6 indica que solo 10 variables se repiten en la dimensión Capacidades gerenciales, mientras tan solo 3 variables en Conocimientos y 9 variables en Ética. De todas ellas, solo tres variables lo hacen más de dos veces, Valores, Metas /Objetivos, y Recursos Humanos.

Por otra parte, la Tabla 7, nos indica el total de veces que se repiten al menos dos veces, las diferentes variables que surgieron en el estudio. Es significativo señalar que la variable Valores se repitió 10 veces en un total de 21 elementos, que incluye el modelo, casi el 50% y muy por encima del siguiente que fue Metas / Objetivos que se repitió 4 veces. Variables con tres repeticiones fueron 7, a saber: Comunicación, Equilibrio, Liderazgo, Organización, Planeación, Recurso Humano y Retroalimentación. Las siguientes que se repitieron dos veces fueron en total 27 variables. Si se considera este número de variables que se repiten, 27, sobre el total de variables factibles de 168 que vendrían dadas al multiplicar las 21 elementos por las 8 variables seleccionadas al final en cada elemento, se puede decir que el porcentaje de variables repetidas dos veces es de solo el 16.07%

Tabla 7: Variables Que Se Repiten en el Total de las Tres Dimensiones

Resumen 21 Elementos	Total	Variables Repetidas	Variables Repetidas	Variables Repetidas	
Valores	10	Actitud	2	Estructura	2
Metas y Objetivos	4	Amor al ser humano	2	Evaluación	2
Comunicación	3	Análisis	2	Felicidad	2
Equilibrio	3	Cantidad	2	Información	2
Liderazgo	3	Conducta	2	Logística	2
Organización	3	Confianza	2	Medición / Métricas	2
Planeación	3	Conocimiento	2	Motivación	2
Recurso humano	3	Control	2	Necesidades	2
Retroalimentación	3	Cultura	2	Percepción	2
		Decisión	2	Razonamiento	2
		Educación	2	Recursos	2
		Eficacia - Efectividad	2	Responsabilidad	2
		Espíritu de superación	2	Trabajo en equipo	2
		Estrategias	2		

La Tabla 7 considera el número de variables que se repiten en total que llegan a ser 36 (bien sea 10, 4, 3 o 2 veces). Este número de variables que se repiten pasa a significar un 21.42% del total de variables referenciadas como definitivas. La variable más significativa ha sido la de Valores.

Es así como se ha creado el modelo de Evaluación que contiene las tres dimensiones con sus respectivos elementos y cada uno de ellos con las variables determinadas en este estudio, mostradas en las Tablas 3, 4 y 5 como Definitivo. Tanto investigadores, empresarios, profesionales, académicos como cualquier persona en general u organización están invitados a utilizar el modelo pero también se recuerda y motiva a aquellos que quisieran probar con otras muestras de personas para constatar si los resultados de variables en escenarios diferentes resultan relativamente similares o muy distintos.

Tabla 8: Síntesis de Variables Con Factor de Ponderación, Calificación y Resultado

Variables	Factor Ponderación	Calificación	Total	Variables	Factor Ponderación	Calificación	Total	Variables	Factor Ponderación	Calificación	Total
Valores / Ética	9	8	72	Recursos Humanos	8	7	56	Valores	9	8	72
Metas y Objetivos	9	7	63	Eficacia - Efectividad	9	6	54	Amor al ser humano	8	6	48
Comunicación	9	5	45	Valores	9	8	72	Conducta	8	8	64
Estrategias	6	7	42	Calidad	8	7	35	Educación	7	7	49
Estructura	8	8	64	Evaluación	6	5	30	Equilibrio	6	6	36
Liderazgo	9	6	54	Lógica	7	6	42	Espíritu de superación	7	6	42
Motivación	7	5	35	Producto-Servicio	9	8	72	Percepción	5	5	25
Organización	7	7	49	Cultura - Costumbres	7	6	42	Razonamiento	6	6	36
Retroalimentación	6	4	24	Cliente - Personal	8	7	56	Responsabilidad	8	7	56
Trabajo en equipo	7	7	49	Ideas - Aplicabilidad	7	7	49	Integridad	8	6	48
10 variables			10 variables				10 variables				s

La Tabla 8 muestra un ejemplo tomando las variables más seleccionadas para cada dimensión y colocando a cada una de las variables un factor de ponderación o importancia de 1 a 10 que queda al criterio de cada quien. Seguidamente, si se da una calificación de cómo está en realidad el desempeño o la situación en un dado caso o estudio (escenario) que se analice, bien sea empresa, departamento, institución, etc. de 1 a 10 y se multiplica el factor de ponderación por la calificación se habrá cuantificado cada una de las variables y se conocerá lo que hay que mejorar o hay que congratularse según sean los resultados.

Adicionalmente y a modo de ejemplo, como se comentó anteriormente, se muestra la Tabla 8, donde se indican a manera de síntesis las variables más seleccionadas en cada dimensión con los factores de ponderación asumidos como ejemplo según su importancia, de 1 a 10 y la calificación, también asumida de 1 a 10, para un dado escenario o caso. El producto de la multiplicación de ambos se da como resultado total.

El hecho de poder cuantificar los resultados como se ha hecho en el ejemplo con las variables más seleccionadas en cada dimensión o bien con mayor detalle, (lo cual no se muestra en este artículo) en cada una de las variables de cada uno de los elementos nos dará resultados que son más congruentes con la realidad que se vive en cada caso de estudio aplicado (Mercader, 2015). Se forja una ventaja competitiva en cada estudiante o profesional que tenga las herramientas para poder cuantificar y analizar los resultados expresados en variables que afectan a toda empresa y organización e incluso a cada individuo como tal o trabajando en equipo.

CONCLUSIONES

La investigación realizada, como consecuencia del análisis de la literatura considerada y de los resultados aplicados con la muestra de estudio y el modelo aplicado, concluye: A modo general: Primero: Las tres dimensiones analizadas en este estudio, Capacidades gerenciales, Conocimientos y Ética están inmersas en la vida cotidiana del individuo a todo nivel y ayudan al desarrollo y mejoramiento de la educación y organizaciones de todo tipo, a modo local y global. Segundo: La internacionalización en la educación pasa a ser una necesidad en un mundo global donde la interacción de culturas y países es más significativa día a día. Los cambios en esta era dinámica y sujeta a innovación representan un reto a todo estudiante, profesor y organización. Si los cambios se conciben con conocimiento de las dimensiones, los elementos y las variables analizadas en el estudio, se podrán prever oportunidades y amenazas que nos permitan anticipar soluciones y correcciones factibles más productivas e integrales. Tercero: Se requiere preparar a los estudiantes con experiencia de intercambios, estudios y prácticas combinados en otros países donde puedan evidenciar las diferencias pero a la vez, percatarse de las similitudes existentes que hay al utilizar las dimensiones, elementos y variables en diferentes lugares y estilos de educación y de desempeño laboral.

De este modo, la educación inducirá a los estudiantes y profesores una visión y mentalidad orientada al aprendizaje con cimientos y perspectivas internacionales y los ayudará a estar mejor preparados para participar como ciudadanos del planeta incluyendo lo intangible pero necesario de la ética. Cuarto: El tener patrones de variables que están presentes en la vida profesional en cualquier país otorga una ventaja competitiva al poder apreciar una gama más amplia de oportunidades y opciones en la toma de decisiones. Adicionalmente, se pueden modificar ciertas variables según los cambios y mejoras deseadas o por adaptación a nuevas realidades de vida y de trabajo. Quinto: Es conveniente y fundamental preparar a los estudiantes y profesionales sobre la importancia de ser más analistas y previsivos al momento de tomar decisiones; de allí que el hecho de evaluar más variables y con porcentajes y factores de ponderación, o de otro modo que se prefiera, les hará formarse de una manera más preventiva, beneficiosa, equilibrada y ética.

A modo particular o específico producto del estudio realizado: Primero: La variable Valores aparece con significativa relevancia sobre las otras y en muchos de los elementos analizados. Se considera de prioritaria necesidad fomentar los valores a nivel internacional en la educación para poder aplicarlos en la vida cotidiana como una forma de vida. Numerosos autores ratifican y consideran indispensable la presencia y necesidad de aplicación de valores en el liderazgo educacional y global (Azanza et al., 2013; Chen, C. & Yang, C. 2012; De Sendagorta E., 2008; Elango, B et al., 2010; Ferrer, J., 2010; Joseph, C. y Sailakshmi, S., 2011; Michaelson, C., 2010). Segundo: En general no hay muchas variables que se repitan en diferentes elementos (competencias) como se aprecia en las tablas 6 y 7 y cuando lo hacen en su mayoría solo dos veces. Las variables seleccionadas en la dimensión de Conocimientos es la más variada y solo tres variables se repiten. Tercero: El hecho de tener una variedad de variables tan amplias y no tan repetidas, implica que tenemos que estar conscientes de ellas y conocerlas ya que el ignorarlas, repercute directamente en el

desempeño profesional y productivo individual y de las empresas. Cuarto: Al tomar las variables que más se repiten en las tres dimensiones y sus 21 elementos en estudio, se puede apreciar que las 9 variables que más se repiten, son parte fundamental del desarrollo y de la educación empresarial y que están presentes en toda actividad gerencial y administrativa, lo cual nos puede indicar que: Si la educación se concentra en la formación e importancia de estas variables los estudiantes a egresar estarán mejor preparados para afrontar la realidad que se vive dentro de las empresas. Y que si cualquier empresa, institución u organización se concentra en la mejora de estas variables, las posibilidades de mejorar y progresar serán más probables a todo nivel.

RECOMENDACIONES

El método presentado en este estudio genera algunas recomendaciones. Primero: Podría aplicarse a todo tipo de institución educativa o de otra índole, tanto públicas como privadas, con fines de lucro o no, pequeñas, medianas o corporaciones, y al igual, a equipos de trabajo, grupos, familias, sociedad e incluso proyectarlo a nivel de región o país. Segundo: El efectuar estudios similares con diferentes muestras y en distintos países para validar y consolidar el método, pasa a ser un reto para poder efectuar comparaciones y análisis que ampliarán las perspectivas de aplicación y conocimiento útil. Tercero: El aplicar el instrumento de investigación a directivos de centros educacionales, empresariales y de otra índole es muy recomendable para que puedan encontrar y constatar la situación real de las mismas, considerando las variables que afectan el desempeño educacional, empresarial e internacional.

REFERENCIAS

- Acosta, G. (2013) Globalización e internacionalización de la educación superior: un enfoque epistemológico. *Omnia*. 19, 75-85.
- Anderberg, E., Nordén, B. and Hansson, B. (2009). Global learning for sustainable development in higher education: Recent trends and a critique. *International Journal of Sustainability in Higher Education*. 10, (4) 368-378.
- Akins, R., Bright, B., Brunson, T., & Wortham, W. (2013). Effective Leadership for Sustainable Development. *E Journal of Organizational Learning & Leadership*. 11 (1) 29-36.
- Arcienaga, L., Woehr, D. y Poling, T. (2008). El impacto de la diversidad de valores en los equipos sobre las variables de proceso y el desempeño de la tarea. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 40 (3) 523-538.
- Azanza, G., Moriano, J., & Molero, F. (2013). Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 29 (2) 45-50.
- Barahona, J. (2004). Estilos de liderazgo y Valores. *PHP NUKE Sistemas de portales profesionales – Open Source*.
- Bolanle, A., Olaniran, M, and Agnello, F. (2008). Globalization, educational hegemony, and higher education. *Multicultural Education & Technology Journal*. 2 (2) 68-86.
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *Educación*. 47 (2) 253- 275.
- Chen, C. & Yang, C. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. *Journal of Business Ethics*. 105, 107-114.

- De Sendagorta E. (2008). El Humanismo en el Liderazgo Empresarial. *Journal de Empresa y Humanismo*. 11 (2) 11-32.
- Donnelly, R. (2004). Critical evaluation of the impact of global education reform: an Irish perspective. *International Journal of Education Management*. 18 (6) 351-359.
- Elango, B., Paul, K., Kundu, S., Paudel, S. (2010). Organizational Ethics, Individual Ethics, and Ethical Intentions in International Decision- Making. *Journal of Business Ethics*. 97, 543-561.
- Ferrer, J. (2007). Eficacia en organizaciones humanas: reto en la construcción de un balance social de futuro. *Multiciencias*, 7 (3) 319-328.
- Freeman, G.T. (2011). Spirituality and Servant Leadership: A Conceptual Model and Research Proposal. *Emerging Leadership Journeys*. Vol. 4 (1) 120-140.
- Gabriel, R. y Allington, R. (2015). Constructing and Measuring Teacher Effectiveness in Global Education Reform. In *Education Strategy in the Developing World: Revising the World Bank's Education Policy*. Published online. 203-228.
- García, C. (2005). Complejidades de la globalización e internacionalización de la educación superior: interrogantes para América Latina. *Cuadernos del CENDES*. 22, 1-22.
- González, J.H. (2007). Internacionalización de la educación superior. *Universidades*. 33, 3-10.
- Graham, S. (2005). Doing what comes naturally? Why we need a practical ethics of teamwork. *The international Journal of Human Resource Management*. 16 (2) 202-218.
- Hayden, M. (2006). *Introduction to International Education: International Schools and Their Communities*. New York. USA: Sage Publications Inc.
- Hernández, J., De Jesús, J., & Aguilar, M. (2014). Influencia del comportamiento del líder en el desarrollo de los recursos humanos. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 7 (6) 75-90
- Joseph, C. y Sailakshmi, S. (2011). Spiritual intelligence at work. *The IUP journal of Soft skills*. 21-27.
- Knight, J. (2010). Internacionalización de la educación superior: Nuevos desarrollos y consecuencias no intencionadas. *Boletín Iesalc informa de educación superior*. 211.
- http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2418%3Ainternacionalizacion-de-la-educacion-superior-nuevos-desarrollos-y-consecuencias-no-intencionadas&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es
- Lehner, D. and Wurzenberger, J. (2013). Global education- an educational perspectives to cope with globalization. *Campus-Wide Information Systems*. 30 (5) 358-368.
- Lenn, M. P. (2000). Higher Education and the Global Marketplace: A Practical Guide to Sustaining Quality. *On the Horizon*. 8 (5) 7-10.
- Lilley, K., Barker, M. and Harris, N. (2014). Education global citizen in business schools. *Journal of international education in business*. 7 (1) 72-84.

- Mercader, V. (2015). Modelo de evaluación para el liderazgo empresarial. Ponencia en el *XIX Congreso Internacional de la Academia de Ciencias Administrativas A.C. ACACIA* – Durango, Edo. de Durango, México. 22 al 25 de Abril del 2015.
- Michaelson, C. (2010). Revisiting the Global Business Ethics Questions. *Business Ethics Quarterly*. 20 (2) 237-251.
- O’Flaherty, J., Liddy, M., Tansey, L. and Roche, C. (2011). Education engaged citizens: four projects from Ireland. *Education + Training*. 55 (4) 267-283.
- Prada, R., (2013). La Adaptación al Cambio y el Servicio: Claves del Liderazgo en el Mejoramiento de la Productividad en las Organizaciones. *Revista de estudios avanzados de Liderazgo*. 1 (2) 45-50.
- Ramírez A. (2011). Condiciones para la internalización de la educación superior: entre la inclusión y la exclusión en un mundo globalizado. *Universities and Knowledge Society Journal*. 8, 152-164.
- Ramírez F., Sánchez M. y Quintero, H. (2005). El papel de los valores en la identidad corporativa. *Revista Negotium*. 1 (1) 35-54.
- Ramos, L. & Díaz, B. (2010). Influencia del liderazgo visionario en el desarrollo organizacional. *Impacto científico*. 5, 137-153.
- Rodríguez, A. y Aguilera, J.C. (2005). Persona ética y organización: Hacia un nuevo paradigma organizacional. *Cuadernos de Difusión*. 10 (18-19) 61-77.
- Suarez-Orozco, M. (2005). Rethinking education in the global era. *Phi Delta Kappan*. 87 (3) 209-212.
- Trubek, D., O’mera, P., Mehlinger, H. y Newman, R. (2001). Changing perspectives on international education. *Indiana University Press*. 298-319.
- Urias, D. (2015). International education in a global context. *Power, voice and the public good: schooling an education in global societies*. 307-340.
- Vega, J.M. (2006). ¿Por qué deben seguirme como líder? *The Anahuac Journal*, 6 (2).
- Vohra, N. & Sheel, R. (2012). Corporate Social Responsibility: Practice Theory, and Challenges. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 37, 73-76.
- Witt, H. (2011). Globalización e internacionalización de la educación superior. *Universities and Knowledge Society Journal*. 8, 77-84.

BIOGRAFÍA

Víctor M. Mercader es profesor investigador, Doctor en Liderazgo Educativo por University of South Florida y académico en CETYS Universidad en Baja California, México con amplia experiencia en docencia, investigación y consultoría a nivel internacional. victor.mercader@cetys.mx y victormercader@msn.com

