

UN MODELO DE SUSTENTABILIDAD HIDRO-ENERGÉTICA ORGANIZACIONAL

Cruz García Lirios

Escuela Nacional de Trabajo Social
Universidad Nacional Autónoma de México
garcialirios@yahoo.com

RESUMEN

A partir del colapso ambiental que se espera para el año 2030 por el agotamiento del petróleo, el aumento de la población, la desestimación de subsidios y la sustentabilidad hidro-energética como requerimiento de competitividad-productividad, se proyecta un modelo de desarrollo organizacional para las micros, pequeñas y medianas empresas que mantienen el 80 por ciento de los empleos y contribuyen con el 20% del Producto Interno Bruto Nacional. Se espera que tal modelo modifique las competencias laborales del personal operativo, administrativo, técnico y especializado en torno al ahorro de agua y energía

Palabras claves: Crisis, Sustentabilidad, Modelo, Competencias y Organización

Abstract

From the environmental collapse that is expected for year 2030 by the exhaustion of petroleum, the increase of the population, the disrespect of subsidies and viability seaplane-energetics like competitiveness-productivity requirement, one projects a model of organizational development for the micros, small and medians companies that maintain the 80 percent of the uses and contribute with 20% of the Internal Product Gross National. One hopes that such model modifies the labor competitions of the personnel operative, administrative, technical and specialized around the water saving and energy

Key words; Crisis, Viability, Model, Competitions and Organization

INTRODUCCIÓN

Los sistemas organizacionales mexicanos al ajustarse más a un proyecto de crecimiento económico que de desarrollo humano, implican al Estado neoliberal como su principal obstáculo (Hernández, 2005). Así mismos su principal solución se encuentra en la gestión impulsada al interior de las organizaciones (Ramírez, 2005). Ante las deficientes políticas industriales y comerciales del Estado neoliberal, se han planteado las competencias laborales para explicar y solucionar estas problemáticas que impiden a las organizaciones crecer sostenidamente (Menéndez, 2006). En tal sentido, este impacto del crecimiento económico de las organizaciones opulentas (los organismos internacionales; Fondo Monetario Internacional, Organización Mundial de Comercio, Banco Mundial) sobre las necesidades organizacionales marginadas (medianas, pequeñas y micro empresas, sus redes productivas, distributivas y puntos de venta), será estudiado en seis fases para evaluar las competencias laborales de estos sistemas organizacionales marginados (Rivera, 2006).

En la primera fase, se describirá el contexto socio económico, político y demográfico que obliga a las organizaciones marginadas a ajustarse a las políticas neoliberales.

En esencia, el Estado liberal plantea como principal factor de crecimiento económico a la ventaja competitiva estructurada a partir de creencias y percepciones de libertad de elección, conocimientos y habilidades técnicos productivos (Briones y Tabernero, 2005). En contraste, para Milton Friedman la burocracia estatal inherente a la ausencia de competencia sería el principal obstáculo de la prosperidad social al restringir los derechos de crecimiento económico individual (Davila y Chacon, 2004). Estas consecuencias pueden observarse en el sistema productivo y competitivo mundial (Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Dierendonck, 2006).

Las funciones del Estado como moderador del crecimiento económico se inician reformando los estatutos constitucionales y su adecuación para garantizar la venta de paraestatales, la inversión extranjera en la extracción, sobreexplotación y distribución de recursos energéticos.

Esto implica el crecimiento de la propiedad privada (con su consecuente monopolización), la competencia de capitales en sectores claves de la economía, la mano de obra liberada, abundante, barata y disponible (Moreno, Morett, Rodríguez y Morante, 2006).

El Estado y sus políticas económicas públicas favorecen el crecimiento económico e impiden el Desarrollo Sustentable. En la sociedad actual, para colocar un ejemplo, los organismos financieros tales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial de Comercio, al condicionar el préstamo de dinero solicitando cambios estructurales que permitan la libre circulación, especulación, fuga y acumulación del capital, determinan dicho crecimiento económico (Rocha, 2005).

Precisamente, durante los gobiernos de Ronald Reagan en los Estados Unidos y Margaret Thatcher en el Reino Unido durante la década de los ochenta, sus programas tuvieron seis ejes principales; privatización de empresas públicas, recorte a las prestaciones sociales, combate a la ineficacia pública, reducción de impuestos, incentivo a la eficiencia y a la eficacia y límites a los privilegios de los sindicatos (Topa, Lisbona, Palací y Alonso, 2004).

Posteriormente, durante el gobierno de Tony Blair en el Reino Unido, el Estado liberal plantea una tercera vía a partir de un programa de cuatro contenidos; aligerar la regulación de las actividades empresariales, aliviar las cargas sociales impuestas a los empresarios, reducir los costes de la seguridad social y privatización de los servicios públicos.

Los resultados del programa liberal en el Reino Unido y los Estados Unidos implicaron el cobro de los servicios de salud o el subsidio a quienes pudieran costear una cuenta de seguro personalizada. El esquema de pensiones solidario característico del Estado social fue sustituido por el sistema de administradoras de fondos de retiro en cuentas individuales. La solidaridad característica entre las cuotas de trabajadores que consistía en pagar más si los ingresos eran mayores, fue desplazada por el esquema de cuotas personalizadas en las que los trabajadores aportaban según un parámetro mínimo.

En tal sentido, las medianas, pequeñas y micro empresas no pudieron competir con las transnacionales por el reclutamiento, selección, formación y consolidación de recursos humanos en áreas científico tecnológicas sociales más que en las áreas humanidades (Boada, De Diego, Agulló y Mañas, 2005). Se privilegió un pensamiento deliberado, planificado y sistemático en la solución de necesidades ante el pensamiento lateral, heurístico e improvisado (Blanco y Díaz, 2005). Este primer tipo de pensamiento impacto en el desarrollo tecnológico sin prever las consecuencias en el medio ambiente y con ello en las futuras generaciones (Salanova, Grau y Martínez, 2005). En contraste, el segundo tipo de pensamiento social humano que consistía en la concatenación con la naturaleza más que en su transformación, fue estigmatizado como globalifóbico y con ello se ocultaron los cuestionamientos al progreso humano y su correspondiente crecimiento económico (Topa, Morales y Gallastegui, 2006).

Esta situación económica en torno a las organizaciones marginadas, se agudiza por la cooptación (disciplina de voto del partido hegemónico en el congreso de la unión) y el boicot (indisciplina de voto de los partidos en las cámaras legislativas) de sus demandas (Rodríguez, Moya y Yzerbyt, 2006).

La evidencia sociohistórica demuestra que la situación competitiva de las organizaciones marginadas es el constructo fundamental del modelo teórico que se expondrá en el siguiente apartado.

En la segunda fase, se expondrán los elementos de la Teoría de las Competencias laborales para explicar el ajuste de las organizaciones marginadas a las políticas neoliberales.

Se plantea el acceso de las normas sociales en la estructura de una organización. Dichas reglas institucionales (lo que las organizaciones deben hacer para legitimarse) determinarían su grado de institucionalización (Soler, Llobel, Frías y Rosel, 2006).

En este sentido, institucionalización puede indicar lo que debe hacerse eficientemente para legitimar una eficacia (Yubero y Morales, 2006).

Cuando se ha logrado una óptima institucionalización puede transferirse. Al resultado de este proceso, lo han llamado isomorfismo y lo han definido como el proceso imitador que obliga a una unidad a parecerse a otras unidades que enfrentan las mismas condiciones ambientales (Aciego, Domínguez y Hernández, 2005). Este proceso de similitud entre las organizaciones puede ser de tres tipos:

Coercitivo. Integrado por fuerzas políticas y su legitimidad impuesta.

Mimético. Sugiere un cambio de estructura reconocida y aceptada.

Normativo. Atribuible a la profesionalización (tradicción y transferencia de un conocimiento)

Están implícitos cuatro mecanismos de Influencia Organizacional.

División del trabajo como la forma más ideal de llevarse a cabo.

Jerarquía en la toma de decisiones.

Intervención de los canales de información como la manipulación del comportamiento grupal a partir de los valores que les convenzan.

Adiestramiento como la adquisición de conocimientos y habilidades compartidas y llevadas a cabo en grupo.

En este contexto se plantea la teoría, los constructos y los indicadores que a continuación se exponen.

COMPETENCIAS LABORALES

La Teoría de las Competencias Laborales plantea el cambio social a partir del conflicto entre la estructura organizacional y las necesidades de sus integrantes (Merino, Carbonero, Moreno y Morante, 2006). Por lo tanto, explica la relación causal entre los sistemas de percepciones, valores, creencias, conocimientos, motivos, actitudes y habilidades tanto de ajuste como de desajuste de las necesidades de los individuos a los objetivos de la organización.

En orden alfabético y por año de publicación cuatro estudios han respaldado la importancia del constructo

El primero elaborado por Castro (2006) con una muestra de 1491 residentes y militares argentinos demostró mediante un modelo estructural ($X^2 = 509.72$; 63gl: GFI = .88; AGFI = .68; NFI = .82; CFI = .82; RMSEA = .25) el efecto directo, positivo y significativo de la cultura laboral sobre ($\beta = .26$) el liderazgo organizacional.

El segundo llevado a cabo por De la Garza y Canett (2005) con una muestra de 226 estudiantes, docentes y administrativos mexicanos, demostraron la correlación positiva y significativa del valor de responsabilidad con el trabajo en equipo y la adaptación al cambio ($r = .45$ y $r = .39$; los tres con una probabilidad de error $< .05$ respectivamente).

El tercero realizado por Medina, Mundéate, Martínez, Dorado y Mañas (2004) con una muestra de 169 trabajadores españoles, demostraron los efectos directos, positivos y significativos ($\beta = .20$; $p < .05$) del conflicto de tareas sobre el clima de apoyo. Así mismo, establecieron la predicción ($\beta = .24$; $p < .05$) del clima de metas a partir de este conflicto.

El cuarto estudio reconocido a Tejada y Arias (2005) con una muestra de 357 trabajadores mexicanos, establecieron mediante dos modelos estructurales (Primer modelo: $X^2 = 469.94$; 31gl; $p < .001$; GFI = .89; AGFI = .85; TLI = .93; CFI = .94; RMSEA = .38 Segundo modelo: $X^2 = 384.74$; 158gl; $p < .001$; GFI = .92; AGFI = .90; RMSEA = .04) el efecto indirecto, positivo y significativo del valor de compromiso organizacional sobre la intención de cambio laboral. Dicho efecto estuvo mediado por el valor de compromiso afectivo.

En consecuencia, el estado del arte indica que las competencias laborales son el constructo clave en el modelo teórico que se expondrá más adelante.

En la tercera fase, se modelarán en trayectorias lógicas causales dos variables: situación competitiva y competencias laborales.

Las investigaciones desarrollan temas de estudio que han sido buscados, leídos, categorizados, relacionados y comparados para reconocer los alcances y los límites de nuestra aportación al conocimiento científico y sus correspondientes teorías, conceptos e indicadores.

En consecuencia, los constructos y los indicadores han sido seleccionados, ordenados, contrastados y configurados mediante observaciones, registros, almacenamientos y procesamiento analógicos en modelos teóricos. A partir de preguntas e hipótesis extraídas de una revisión de investigaciones previas sobre el tema de estudio; exploran, describen, explican o comprenden la realidad de estudio para transformarla.

Es así como, los indicadores del problema configuran constructos y éstos a su vez, configuran modelos teóricos que se prueban empíricamente para lograr un mejor ajuste a la realidad. Son más utilizados en realidades homogéneas que heterogéneas porque cada uno de ellos se especializa en fragmentos de dicha realidad de estudio. A partir de técnicas diversas, se espera coincidan en los mismos hallazgos en torno a la construcción de la realidad simbólica y significativa de valores, costumbres y hábitos con un sentido para los individuos y los grupos.

De este modo, la estructura de un modelo se establece a partir de la fórmula: Parámetros totales de un modelo = parámetros de varianzas y covarianzas de los constructos exógenos + parámetros de varianzas y covarianzas de las perturbaciones de las trayectorias + parámetros de efectos directos e indirectos sobre los constructos endógenos.

Un modelo es un plan sistemático en el que se establece la verosimilitud de las relaciones causales entre las variables que explican un problema. En dicho modelo se incluyen dos tipos de variables: manifiestas y a partir de ellas, se infieren variables latentes mediante un análisis factorial.

En ambos tipos de análisis, la carga factorial (la relación entre la variable latente con las variables manifiestas) determina la inclusión de una variable manifiesta en una variable latente. Sin embargo, sólo en el análisis confirmatorio se plantean hipótesis en torno a las relaciones entre las variables manifiestas y la variable latente.

Ambos tipos de análisis factorial establecen la validez convergente de la variable latente.

Ahora bien, ambas variables, manifiesta y latente pueden ser modeladas como exógenas y endógenas, moderadoras y mediadoras. Serán exógenas cuando determinen a otra variable, endógenas cuando sean predecidas por otra variable, moderadoras cuando interactúen con otra variable y mediadoras cuando transmitan los efectos de una variable exógena sobre una endógena (Kline, 2006).

Un proceso moderador es definido como la fragmentación de los efectos directos de un grupo de dos o más entidades independientes sobre una entidad focal dependiente. Es decir, el efecto de una entidad independiente sobre una entidad focal dependiente disminuye o aumenta en función de la relación de una tercera entidad independiente con la primera entidad independiente. Dicho proceso moderador nos permite establecer cuándo ocurrirán los efectos expuestos.

En el proceso moderador están incluidas tres condicionantes:

La entidad A debe estar directa y significativamente relacionada con la entidad C.

La entidad A no debe estar alta y significativamente relacionada con la entidad B.

La entidad B debe estar directa y significativamente relacionada con la entidad C.

En tanto, un proceso mediador es definido como la transmisión de los efectos de un grupo de entidades independientes sobre una entidad focal dependiente. Dicho proceso mediador devela cómo y por qué ocurren los efectos expuestos.

En el proceso mediador están incluidas tres condicionantes:

Las entidades A y B no deben estar directa y significativamente relacionadas con la entidad C.

La entidad D debe estar directa y significativamente relacionada con la entidad C

Las entidades A y B deben estar alta y significativamente relacionados con la entidad D.

Cabe señalar que los procesos moderadores son más frecuentes que los procesos mediadores. Por consiguiente, ambos procesos moderadores y mediadores se incluyen en una notación estructural.

Considerando estas recomendaciones, se esquematizó un modelo en torno al consumo móvil una vez planteada la pertinencia de variables a partir de los avances y limitaciones (validez de reportes verbales, pertinencia de constructos e instrumentos, captación de homogeneidad y diferenciación en los niveles de análisis) en los estudios de percepciones, creencias, actitudes, motivos, habilidades, intenciones y comportamientos derivados del uso de las tecnologías de información y comunicación (observar el esquema 1 en el anexo).

La modelación de las variables planteadas en fases consecutivas que van desde lo situacional hasta lo conductual explican qué lleva a las personas a realizar ciertas prácticas y a sistematizarlas, está representada por las relaciones causales directas de constructos exógenos sobre endógenos e indirectas con constructos mediadores,

En la cuarta fase, se evaluará cualitativa y cuantitativamente el impacto de la situación competitiva marginada sobre las competencias laborales.

SUJETOS

Se seleccionarán a 300 medianas, pequeñas y micro empresas en la confiabilidad y validación de los instrumentos que miden las variables.

Se seleccionarán a 100 medianas, pequeñas y micro empresas en la prueba de ajuste del modelo.

Se seleccionarán 30 medianas, pequeñas y micro empresas para la aplicación y evaluación del sistema potenciador.

VARIABLES

Situación competitiva. Balance entre el grado de disponibilidad y asignación de recursos económicos, tecnológicos y humanos y las necesidades institucionales, académicas y productivas de una organización.

Competencias laborales. Son los niveles de percepciones, creencias, actitudes, conocimientos, motivaciones, intenciones y habilidades de los integrantes de la organización.

Sistema potenciador. Es la promoción de la innovación productiva, la optimización de recursos y las redes distributivas.

HIPÓTESIS

Las competencias laborales están configuradas por las percepciones, los valores, las creencias, los conocimientos, los motivos, las actitudes y las habilidades tanto de ajuste como de desajuste de las necesidades de los individuos a los objetivos de la organización.

La situación competitiva de las organizaciones tendrá un efecto recursivo indirecto, positivo y significativo sobre las competencias laborales de sus integrantes.

El sistema potenciador tendrá un efecto directo, positivo y significativo sobre las competencias laborales de los integrantes de la organización.

OBJETIVOS

Se construirán y se establecerá la confiabilidad y validez de los instrumentos que medirán las tres variables.

Se modelarán y se demostrará la verosimilitud del ajuste de las relaciones causales indirectas y directas, negativas y positivas, y significativas entre las dos variables mediante análisis de ecuaciones estructurales.

Se diseñará, aplicará y evaluará un sistema potenciador.

INSTRUMENTOS

Los instrumentos fueron contruidos con base en las tres fases siguientes.

Conceptuación de la variable que se quiere medir.

Definición y distinción de otras variables.

Generalidad y especificación en el contenido contextual.

Coherencia en la selección de indicadores.

Elaboración de un número de reactivos proporcional tres o cuatro veces más a la escala final.

Evitación de conectivos excesivos en el reactivo.

Combinación de reactivos con un sentido positivo y negativo.

Determinación del formato de medición.

Selección de reactivos que reflejan el propósito de la escala. Procuración de que a cada reactivo mide un rasgo o atributo de la variable.

Definición del tipo de escala: absoluta en la que el sujeto indica su preferencia ante un solo estímulo o comparativas en la que se le pide al sujeto que indique su preferencia ante muchos estímulos.

Especificación de las opciones de respuestas.

Indicación del tiempo aproximado de respuesta.

Homogeneización y detección de sesgos a través de los jueces en cuanto a experiencia, estructuración y características individuales.

Piloteo de reactivos para desarrollo de una muestra.

Revisión inicial de las respuestas a los reactivos.

Asignación de un número a un atributo de un objeto a partir de condicionantes.

Codificación reversa de los reactivos con un sentido negativo.

Optimización de la longitud de la escala.

Supresión de los reactivos contestados con una sola opción de respuesta y aquellos en los que se contestó pocos reactivos.

Inclusión de reactivos confiabilizados y validados en el instrumento final.

Escala de valores. Mide los principios egoístas y biosféricos a partir de cuatro opciones de respuesta que van desde “no se parece mucho a mí” hasta “se parece mucho a mí”

Escala de creencias. Mide las aseveraciones no verificables en torno a predominio de la humanidad sobre la naturaleza (antropocentrismo) y la influencia de ésta en el comportamiento humano (ecocentrismo). Incluye dos opciones de respuesta; “cierto” y “falso”.

Escala de percepciones. Mide los costos y beneficios en torno a la influencia del medio ambiente sobre el comportamiento humano a partir de cuatro opciones de respuesta que van desde “muy incierto” hasta “muy posible”

Escala de actitudes. Mide la racionalidad o afectividad hacia la situación del recurso natural. Incluye cuatro opciones de respuesta que van desde “muy en desacuerdo” hasta “muy de acuerdo”

Escala de motivaciones. Mide las razones económicas y estéticas que orientan el cuidado del entorno en cuatro opciones de respuesta que van desde “muy en desacuerdo” hasta “muy de acuerdo”.

Escala de conocimientos. Mide el nivel de información verificable en torno a las problemáticas organizacionales del mundo y de la ciudad. Incluye dos opciones de respuesta; “falso” y “verdadero”

Escala de habilidades. Mide las estrategias de dosificación y reutilización de un recurso a partir de cuatro opciones de respuesta que van desde “casi nunca” hasta “casi siempre”

PROCEDIMIENTO

En el piloteo, se distribuirán a través del correo electrónico 300 cuestionarios, en 300 organizaciones. El tiempo promedio de espera de respuesta será de una semana.

En la prueba del modelo, en la UAEM se invitarán a 100 representantes de organizaciones marginadas a contestar los cuestionarios. El tiempo promedio de respuesta será de veinte minutos.

En la aplicación y evaluación del sistema potenciador, en la UAEM se seleccionarán a 30 organizaciones marginadas. El tiempo longitudinal promedio será de una semana.

En la quinta fase, se establecerá la confiabilidad y validez de los instrumentos que medirán los dos constructos para demostrar la verosimilitud de sus relaciones causales esperándose que la situación competitiva determine las competencias laborales.

Se calculará su confiabilidad mediante la técnica estadística de alfa de Cronbach. Mayor variabilidad de los datos equivale a una mayor confiabilidad.

Se realizará una transformación monotómica que consistirá en sumar o multiplicar una constante sin alterar la distancia entre una variable y otra para estandarizarlas y se seleccionará a aquellos reactivos que tendrán una distribución de kurtosis entre $-.5$ y $.5$ para evitar que sus datos fuesen negativos e inferiores a la media o bien, para evitar que sus datos fuesen positivos y superiores a la media. También se seleccionará a aquellos reactivos con un sesgo entre $-.3$ y $.3$

Se validarán convergentemente los constructos a partir de la correlación entre los reactivos con la variable latente y se establecerá su validez divergente mediante la escasa correlación con otras variables latentes.

Se estimarán coeficientes de correlación (r) entre cada variable, se identificará el grado de asociación indicado por los valores altos o bajos de una variable que se relacionarán con los valores altos o bajos de otra variable.

Se estimará el coeficiente de correlación múltiple (R) el cual indicará la medida del grado de exactitud de la predicción (efectos exclusivos del predictor sobre el criterio) oscilando entre -1 hasta $+1$

Así mismo, el coeficiente de regresión (B/β) el cual indicará la influencia que cada predictor tendrá sobre el criterio. En tal sentido, el análisis de trayectorias se utilizará para establecer las relaciones causales, moderadoras, mediadoras y no causales entre variables y errores de medición.

Se elaborará un modelo de medición y un modelo estructural. El modelo de medición planteará hipotéticamente las relaciones causales y no causales entre los constructos exógenos y mediadores, dichas relaciones se orientarán a la predicción de un constructo endógeno. Se calculará la varianza explicada, se establecerán los errores de estimación. Dicho procedimiento se planteará en matrices de ecuaciones (Quíles, Rodríguez, Navas, Rodríguez, Betancor y Coello, 2006).

De este modo, los indicadores de un constructo tendrán un aceptable ajuste sobre un factor del modelo siendo los grados de libertad los que identificarán los constructos evaluados por su ajuste (Kline, 2006).

La evaluación del ajuste se establecerá mediante estimadores tales como; Índice de Ajuste Comparativo (Comparative Fit Index CFI), Índice de ajuste Normado (Normed Fit Index NFI) e Índice de Bondad de Ajuste (Goodness of Fit Index GFI). Sin embargo, dichos parámetros sólo indicarán el ajuste global del modelo pero no su significancia. Además un buen ajuste no indicará la parsimonia del modelo, sólo se analizarán las varianzas de las perturbaciones que pueden indicar una relación baja entre variables exógenas y endógenas.

En la sexta fase, se diseñará, aplicará y evaluará un sistema potenciador para promover la innovación productiva, la optimización de recursos y las redes distributivas (observar la tabla 1).

REFERENCIAS

- Aciego, R., Domínguez, R. y Hernández, P. (2005). Consistencia interna y estructura factorial de un cuestionario sobre autorrealización y crecimiento personal. *Psicothema*. 17, 134-142
- Blanco, A. y Díaz, D. (2005). El bienestar social su concepto y medición. *Psicothema*. 17, 582-589
- Boada, J., De Diego, R., Agulló, E. y Mañas, M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*. 17, 212-218
- Briones, E. y Tabernero, C. (2005). Formación cooperativa en grupos heterogéneos. *Psicothema*. 17, 396-403
- Castro, A. (2006). Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Anales de Psicología*. 22, 68-97
- Davila, M. y Chacon, F. (2004). ¿Influye el burnout en la intención de continuar de voluntarios en actividades de bajo nivel de estrés. *Cuadernos de Trabajo Social*. 17, 117-130
- De la Garza, M y Canett, R. (2005). Actitudes laborales en la educación técnica pública de Celaya. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 10, 271-280
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. y Dierendonck, V. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de la escala Ryff. *Psicothema*. 18, 572-577
- Hernández, E. (2005). Mercado laboral, desigualdad y pobreza en América Latina. México: UAM
- Kline, R. (2006). Reverse arrow dynamics. Formative measurement and feedback loops. In G. Hancock & R. Mueller (coord.). *Structural Equation Modeling: A Second Course*. (pp. 43-68). Greenwood, CT: Information Age Publishing, Inc.
- Medina, F., Munduate, I., Dorado, M. y Mañas, M. (2004). Efectos positivos del conflicto de tarea sobre el clima de los equipos de trabajo. *Revista de Psicología Social*. 19, 3-15
- Menéndez, M. (2006). Globalización y exclusión: lecturas desde el otro. *Polis*. 2, 135-159
- Merino, E., Carbonero, M., Moreno, B. y Morante, M. (2006). La escala de irritación como instrumento de evaluación del estrés laboral. *Psicothema*. 18, 419-424
- Moreno, B., Morett, N., Rodríguez, A. y Morante, M. (2006). La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. *Psicothema*. 18, 413-418
- Quiles, M., Rodríguez, A., Navas, M., Rodríguez, R., Betancor, V. y Coello, E. (2006). Variables moderadoras y mediadoras de la relación percepción de diferencias ansiedad intergrupal. *Psicothema*. 18, 106-111
- Ramírez, H. (2005). El conocimiento como arma competitiva entre empresas. 117-135. En P. Dorantes, E. Espinosa, I. Guillen, F. Martínez, L. Ureña, y C. Valladares (coord.). *Análisis, evaluación y perspectiva de la administración*. México: UAM.
- Rivera, J. (2006). Crisis y refuncionalización de las redes de reciprocidad familiares: el caso de sectores medios en la ciudad de México. *Economía, Sociedad y Territorio*. 21, 87-118
- Rocha, R. (2005). Crecimiento económico y equidad: ¿Tradeoff en las estrategias de desarrollo en un mundo globalizado? *Polis*. 1, 151-167
- Rodríguez, R., Moya, M. y Yzerbyt, V. (2006). Cuando el poder ostentado es inmerecido: sus efectos sobre la percepción y los juicios sociales. *Psicothema*. 18, 194-199
- Salanova, M., Grau, R. y Martínez, E. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*. 17, 390-395
- Soler, M., Llobel, J., Frías, M. y Rosel, J. (2006). Calidad de servicio en supermercados: una propuesta de medición. *Psicothema*. 18, 661-667
- Tejada, J. y Arias, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 10, 295-309
- Topa, G., Lisbona, A., Palací, F. y Alonso, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi grupo. *Psicothema*. 16, 363-368
- Topa, G., Morales, J. y Gallastegui, J. (2006). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*. 18, 766-771
- Yubero, S. y Morales, J. (2006). La identificación en las organizaciones y su relación con la prototipicidad y el conflicto entre grupos profesionales. *Psicothema*. 18, 400-406

Anexo**Tabla 1. Un programa de desarrollo hidroenergético organizacional**

Periodo	Objetivo	Estrategia	Infraestructura	Costo	Beneficio
Julio–septiembre 2011	En la primera fase, se describirá el contexto socio económico, político y demográfico que obliga a las organizaciones a ajustarse a las políticas neoliberales.	Búsqueda, selección, almacenamiento y difusión en Internet de la información en torno a los programas neoliberales	Tecnologías de procesamiento de información; computadoras, memorias usb, discos compactos, scanners e impresoras.	2000 USD	Se construirá un sistema de información actualizada en torno a los programas neoliberales
Septiembre–noviembre 2011	En la segunda fase, se expondrán los elementos de la Teoría de las Competencias Laborales para explicar el ajuste de las organizaciones a las políticas neoliberales.	Búsqueda, selección, almacenamiento y difusión en Internet de la información en torno a las aproximaciones transdisciplinarias	Fuentes de bibliográficas; Libros y revistas	2000 USD	Se construirá un sistema de información actualizada en torno a las aproximaciones transdisciplinarias
Noviembre 2011–enero 2012	En la tercera fase, se modelarán en trayectorias lógicas causales dos variables: situación competitiva y las competencias laborales.	Búsqueda, selección, almacenamiento y difusión en Internet de la información en torno a los modelos estructurales	Softwares; SPSS, EQS, LISREL, AMOS	2000 USD	Se construirá un sistema de información actualizada en torno a los modelos estructurales
Enero–marzo 2012	En la cuarta fase, se evaluará cualitativa y cuantitativamente el impacto de la situación competitiva sobre las competencias laborales.	Búsqueda, selección, adiestramiento y supervisión de los recursos humanos que realizarán las encuestas, observaciones, filmaciones y captura de datos	Recursos humanos; estudiantes de pregrado	500 USD	Se construirá un sistema de información actualizada en torno a el nivel organizacional y las competencias laborales
Marzo–mayo 2012	En la quinta fase, se establecerá la confiabilidad y validez de los instrumentos que medirán los dos constructos para demostrar la verosimilitud de sus relaciones causales esperándose que el nivel organizacional determine las competencias laborales.	Búsqueda, selección y estructuración de las propiedades psicométricas de los instrumentos que medirán los constructos del modelo estructural	Fuentes de bibliográficas; Libros y revistas	500 USD	Se construirá un sistema de información actualizada en torno a los instrumentos de medición
Mayo–julio 2012	En la sexta fase, se diseñará, aplicará y evaluará un sistema potenciador	Búsqueda, selección, almacenamiento y difusión en Internet de la información en torno a la innovación productiva, la optimización de recursos y las redes distributivas	Fuentes de bibliográficas; Libros y revistas	500 USD	Se construirá un sistema de información actualizada en torno a los sistemas potenciadores