



CARIBEÑA DE CIENCIAS SOCIALES

latindex IDEAS EConPapers DOAJ Dialnet InDICES CSIC

DESCRIPCIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE MULTICULTURALIDAD DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS CON BASE EN EL MODELO DE COMPETITIVIDAD SISTÉMICA

Dr. Jesús Manuel Lucero Acosta¹.

Universidad Autónoma de Baja California. Profesor de tiempo completo.

manuel.lucero@uabj.edu.mx

Mtra. Velia Verónica Ferreiro Martínez²

Universidad Autónoma de Baja California. Profesor de tiempo completo

vferreiro@uabc.edu.mx

Dra. Janette Brito Laredo³

Universidad Autónoma de Baja California. Profesor de tiempo completo

jbrito@uabc.edu.mx

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Jesús Manuel Lucero Acosta, Velia Verónica Ferreiro Martínez y Janette Brito Laredo: "Descripción de la percepción de multiculturalidad del departamento de recursos humanos con base en el modelo de competitividad sistémica", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (vol 10, N° 6 junio 2021, pp. 49-62.

En línea:

<https://www.eumed.net/es/revistas/caribena/junio-21/competitividad-sistemica>

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es analizar las características multiculturales presentes en el capital humano en la industria de transformación en Cd. Juárez, Chihuahua e identificar el fenómeno de multiculturalidad desde contenidos explícitos hasta los significados ocultos con base en las interpretaciones teóricas de mencionado concepto. El problema surge de la diversidad de enfoques existentes en cuanto al concepto de competitividad buscando a través de este estudio establecer recomendaciones, modelos, y/o perspectivas para dicho concepto; principalmente desde un enfoque sistémico, generando oportunidades de análisis y aplicación para las organizaciones. La metodología

¹ Doctorado en Ciencias Administrativas (PNPC). Maestría en Administración (PNPC). Licenciatura en Economía, por parte de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Profesor de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Baja California. <https://orcid.org/0000-0002-4650-2917>

² Ingeniero Industrial en Producción, egresada del Instituto Tecnológico de Tijuana, con grado de Maestría en Ciencias Administrativas con especialidad en Administración Industrial obtenido en el mismo Instituto. Profesor de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Baja California. <https://orcid.org/0000-0002-1834-4640>

³ Doctora en Ciencias de la Administración por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Maestra en Administración con acentuación en Finanzas y Licenciada en Contaduría por la Universidad de Morelia en Nuevo León. Miembro nivel 1 en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) por el CONACYT Profesor de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Baja California. <https://orcid.org/0000-0002-0525-6406>

incluye una visión de la competitividad sistémica optando por la variable multiculturalidad desde un enfoque cualitativo, no experimental, de corte transversal. El método de recolección de datos es por entrevistas semiestructuradas aplicadas a personal de recursos humanos. Y el análisis de datos es con Atlas Ti. Se concluye que las empresas son conscientes del fenómeno de la multiculturalidad y se recomienda la consolidación de esta con el objetivo de capitalizar este recurso, buscando el cambio social como parte de distintos enfoques de competitividad sistémica.

Palabras clave: Precepción de Multiculturalidad, Competitividad Sistémica, Recursos Humanos, análisis cualitativo.

DESCRIPTION OF THE PERCEPTION OF MULTICULTURALISM OF THE HUMAN RESOURCES DEPARTMENT BASED ON THE SYSTEMIC COMPETITIVENESS MODEL.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyse the multicultural characteristics present in the human capital in the transformation industry in Cd. Juarez, Chihuahua and to identify the multicultural phenomenon from explicit contents to hidden meanings based on the theoretical interpretations of this concept. The problem arises from the diversity of existing approaches to the concept of competitiveness, seeking through this study to establish recommendations, models, and/or perspectives for said concept; mainly from a systemic approach, generating opportunities for analysis and application for organizations. The methodology includes a vision of systemic competitiveness opting for the multicultural variable from a qualitative, non-experimental, cross-sectional approach. The method of data collection is by semi-structured interviews applied to human resources personnel. And the data analysis is with Atlas Ti. It is concluded that companies are aware of the phenomenon of multiculturalism and it is recommended to consolidate it in order to capitalise this resource, seeking social change as part of different approaches to systemic competitiveness.

Keywords: Multiculturalism Perception, Systemic Competitiveness, Human Resources, qualitative analysis.

INTRODUCCIÓN

El concepto competitividad surge dado la diversidad de enfoque con los cuales se ha realizado las aportaciones e investigaciones, buscando establecer recomendaciones, modelos, y/o perspectivas para dicho concepto. Son tantos los discernimientos acerca de la competitividad principalmente desde un enfoque sistémico, generando oportunidades de análisis buscando su aplicación para organizaciones.

El objetivo de la presente investigación es analizar las características multiculturales presentes en el capital humano en la industria de transformación en Cd. Juárez, Chihuahua e identificar el fenómeno de multiculturalidad desde contenidos explícitos hasta los significados ocultos con base en las interpretaciones teóricas.

En la revisión de literatura se encontró que desde distintos aspectos se puede abordar la competitividad sistémica. Uno de los principales es desde las economías donde se presentan propuestas ricas e interesantes. Posicionando factores como la promoción de nuevas empresas, la innovación de procesos y la generación de un entorno competitivo. Sumado a la estrategia de identificar al Estado desde la función de orientador de políticas, sitúa a los actores ya sean empresarios o universidades como entes que carecen de financiamientos o recursos que logren impulsar la competitividad por sí solos. (Oyola y Padilla, 2012).

Destacando que para poder gestionar o lograr ventajas competitivas se tendrá que buscar de manera holística y no solo desde un sector dicha competitividad. Los esfuerzos de políticas del Estado y esfuerzos de instituciones se podrán presentar en lo que autores identifican niveles para caracterizar a la competitividad.

Así pues, se puede señalar cuatro niveles en la competitividad sistémica: meta, macro, meso y micro. Para el nivel meta se identifican aspectos como: la integración de la sociedad, y la orientación de esta al mercado tanto local como mundial detonando la competitividad del país. En el nivel meso se desarrollan y crean políticas que dan soporte a la creación y consolidación de los procesos de aprendizaje reflejados en la sociedad. Después en el nivel macro están los factores que hacen referencia al contexto macroeconómico influenciado por reformas de las políticas fiscales, monetarias y cambiarias. (Ibarra, González y Demuner, 2017). Y para el nivel micro se encuentran los requerimientos tecnológicos e institucionales y la capacidad que tienen las empresas de llevar a cabo procesos de mejoramiento continuo. (Oyola y Padilla, 2012).

Considerando estos elementos presentes en el concepto de competitividad sistémica es de total relevancia afirmar que la sociedad puede formalizar mejores estrategias para poder competir. Y aunque no es el único enfoque si es de los menos utilizados al estudiar las organizaciones cuando buscan competir.

Considerando la importancia del nivel meta como premisa de la competitividad sistémica se podrán generar proyectos que logren transformar a la sociedad en conjunto con las organizaciones.

Al ser este nivel meta constituido por patrones de organización política y económica que buscan el desarrollo de la economía en conjunto, incluyendo condiciones institucionales básicas y el consenso básico de desarrollo industrial e integración competitiva en mercados mundiales. Se debe considerar en este nivel los factores socioculturales, valores, políticas empresariales, formas de organización tanto política como normativa. (Ferrer, 2005).

Teniendo en cuenta que una de las más importantes premisas de la competitividad sistémica es la integración social, la cual exige no solo reformas económicas sino también un proyecto de transformación de la sociedad.

Es con ello la necesidad de las organizaciones al buscar la competitividad, la cual es producto de una interacción compleja y dinámica entre los distintos actores sociales, que coadyuvan en el desarrollo de la competitividad sistémica, situando tanto a los trabajadores, propietarios, familias, proveedores,

entre otros, como ejes centrales de acción, donde son las organizaciones y/o empresas quien tienen contacto directo con dichos efectos, al ser parte interna de las organizaciones, estos actores sociales. (Benavides, Muñoz y Parada, 2004).

Para muchos países en desarrollo y para aquellos que se encuentran en proceso de transformación, el enfoque sistémico recomienda superar la fragmentación social y mejorar el aprendizaje dirigido a dar respuesta eficiente a los cambios permanentes propuestos por los entornos internos y externos. (Oyola y Padilla, 2012). Dado estas condiciones es necesario para las organizaciones tomar los retos frente a la globalización con modelos de competitividad desde un enfoque sistémico.

Los estudios de competitividad analizados desde el enfoque sistémico establecen un marco de referencia tanto para los países industrializados como para los que están en vías de desarrollo y que tienen como antesala la integración social, demostrando la necesidad de reformas económicas aunadas a proyectos de transformación de la sociedad (Saavedra y Milla, 2012). En el cual los sectores dinámicos de los mercados podrían ser partícipes por medio de las organizaciones, las cuales se verán beneficiadas al potencializar sus recursos humanos considerando características únicas de estos, para sobre salir en el mercado.

Dentro de los factores socioculturales de la competitividad sistémica, existe un término que se ha estudiado muy poco en las ciencias administrativas, dado su origen antropológico, el cual se debe tratar desde un enfoque cualitativo inicialmente. Para lograr entender la riqueza del término, el multiculturalismo puede presentarse desde una perspectiva y connotación positiva. Y ser reconocido y valorado como elemento estratégico de la competitividad en las organizaciones.

Esta perspectiva posiciona a la empresa que logra capitalizar dicho término como ventajosa, ya que se refiere a la coexistencia enriquecedora de diversos puntos de vista, interpretaciones, visiones, actitudes, portadores de diferentes bagajes culturales. (Trigo, 2009).

La multiculturalidad cuenta con una lucha de reivindicación histórica para varias minorías que han sido, invisibilizadas al no reconocer dichas culturas. Por lo que sigue siendo un reto su acomodo en el espectro social. El mismo término tiene una corriente que busca enmendar el desprecio o la falta de reconocimiento. (Flores, Espejel y Hernández 2008).

El multiculturalismo se puede identificar en diferentes personas que coexisten, de diferentes culturas (en términos de memorias, opciones, referencias, valores, preferencias, proyectos, expectativas, prácticas y actitudes). Esta identificación señala una posición intelectual abierta, flexible y de respeto por la diversidad. En este caso rechazando estereotipos culturales en relación a sus costumbres, valores y modos de vida. (Trigo, 2009).

Dentro de este orden de ideas la identidad multicultural se puede visualizar en las organizaciones al posicionar esta intelectualidad abierta, flexible y de respeto por la diversidad y con ello buscar su integración en una cultura organizacional diversa que favorece la individualidad y el respeto

por su identidad. Y buscar la potencialidad de apreciar la diversidad, como una estrategia de valor para las organizaciones.

Y es que el multiculturalismo defiende y valora el derecho, de cómo la sociedad pertenece a distintos grupos étnicos y cómo, ella preserva sus identidades y comunidades culturales sin la necesidad o deber de asimilarse a la cultura predominante. (Sarmiento, 2018). Principios que pueden estar presente no solo en la sociedad o sus redes, sino dichos principios se identifican en las empresas y se pueden transformar en políticas organizacionales buscando integración de dicha diversidad, en posiciones ventajosas en el mercado para las empresas y organizaciones. Y con esto demostrar que la equidad étnica se puede traducir en posicionamientos benéficos para el interior de la organización.

El multiculturalismo de manera convencional normaliza la existencia de diferencias en las categorías de seres humanos donde pueden ser esencializados, primordiales y fijos. (Trigo, 2009). Una manera de identificar contextos multiculturales es exponiendo como las estructuras de personalidad o herencia cultural es reconocida por quien las integran. Logrando con ello la libertad de decisión de conservar o no su herencia cultural. (Miranda, 2008).

Dado que en los procesos sociales el multiculturalismo ha tenido una representación normativa, porque al presentarse en una sociedad grupos con diferentes códigos culturales, identificados con diferencias étnicas, lingüísticas, religiosas o nacionales. Se han excluido de los proyectos para la sociedad a grupos culturales de extranjeros, migrantes, grupos étnicos, a menos que dejen de ser una minoría y ahora sean un grupo atractivo por la presión que generan a nivel social, que pueden y han modificado su peso político, económico y cultural. Es cuando se han tomado en cuenta. Y ahora es ese peso quien logra el cambio para el reconocimiento a la diversidad. (Flores, Espejel y Hernández, 2008).

Asumiendo que el término o concepto identifica elementos como raza, etnia, género, religión, orientación sexual o estilo de vida como categorías esencializantes que tratan de construir una manera de administrar diferencias buscando disminuir tensiones sociales o antagonismos que encubren las desigualdades, buscando encontrar valor en la riqueza de la diversidad cultural. (Trigo, 2009). Retos como estos que se traducen a nivel organizacional como impedimentos para la competitividad al no generar esta visibilidad de diversidad en el capital humano.

La multiculturalidad muestra esta posición de reivindicación frente a la asimilación por parte de la cultura que domina en mayoría y fomenta el derecho a ser diferente. Esta resistencia de minorías o grupos de inmigrantes que buscan conservar su identidad representan la oportunidad desde lo social, valorar y lograr que las empresas fomenten esta política de reivindicación y que dicha política se transforme en oportunidades de ventajas empresariales. (Sandoval, 2007).

De esta manera las empresas y organizaciones podrían fomentar como práctica de gestión para su recurso humano una Política de reconocimiento para trabajar y valorar la multiculturalidad, buscando ser beneficiadas por características únicas para sus estrategias empresariales y con ello poder manejar los aspectos de diversidad. Ya que en la literatura se ha afirmado que una manera de hacer frente a la

asimilación de la diversidad a una cultura mayoritaria, se da prioridad a una visión abierta y generosa desde lo teórico, el derecho a las diferencias.

Haciendo frente a la asimilación de la diversidad, las culturas minoritarias muestran resistencia al sentirse amenazados por perder su identidad. (Flores, Espejel y Hernández, 2008). Llevando con ello problemas organizacionales y sociales que dificulta el respeto y la empatía por parte de las diversas culturas, por lo cual, mientras se sigan presentando dichos choques en las empresas y la sociedad en general, no se podrá sumar desde su individualismo al equipo de trabajo, impidiendo la capitalización del recurso humano como ventaja competitiva.

El transitar del fenómeno de la multiculturalidad a nivel social muestra realidades que se pueden identificar del mismo modo en las empresas. Las naciones multiculturales se pueden identificar por distintas regiones, en las cuales cada una de estas tiene contextos particulares y valorando dichas diferencias deberían ser incluidas para su representación. Con ello poder tener un acercamiento más real de como la multiplicidad de contextos posiciona a dicha sociedad con mayor acercamiento a las necesidades de un mercado mundial. (Sandoval, 2007). Dinámica y escenario que responde a las empresas multinacionales o transnacionales que dominan el mercado en posiciones de líderes, dado que han podido valorar dicha multiplicidad y diversidad de cultura como una estrategia de integración mundial sin dejar de valorar la individualidad del recurso humano.

Es decir, cuando a nivel organizacional se compara esta dinámica, ahora el peso de dicha diversidad deberá ser atendida para poder permanecer en el mercado, cuando podría enfrentarse desde los cimientos de las políticas organizacionales teniendo en cuenta el valor para la empresa lo que es la diversidad de culturas.

Esto a nivel social se conoce como El Estado multinacional, esta hipótesis resulta ser verdadera, a consecuencia de que el Estado excluye de los proyectos a los grupos culturales, pero solicita su aprobación y apoyo cuando dichos grupos con el tiempo se han convertido ya no en minoría. (Flores, Espejel y Hernández, 2008).

Método

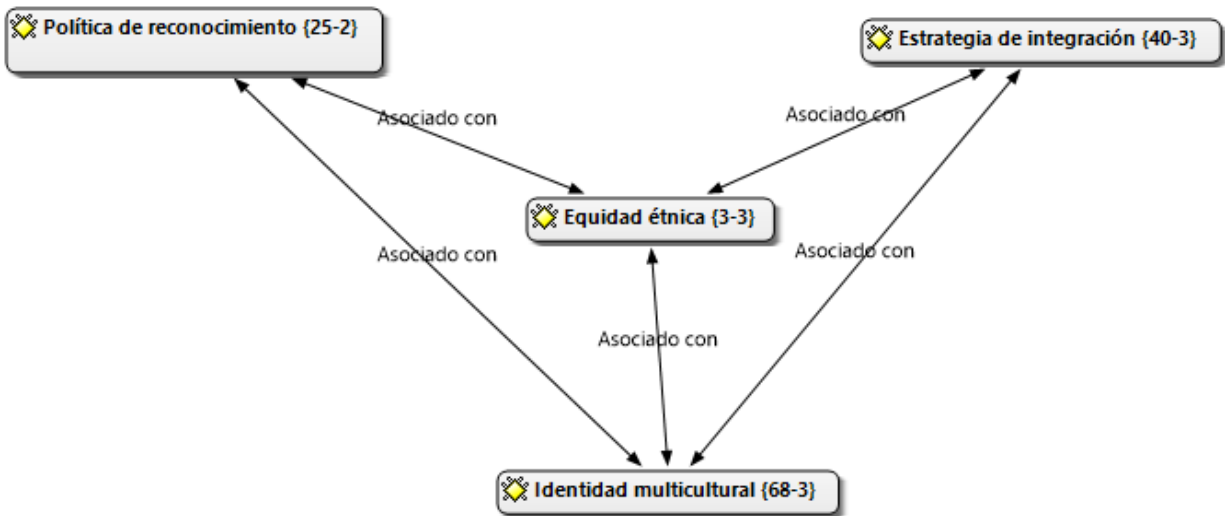
La propuesta de la metodología es realizar una investigación con un enfoque cualitativo al analizar la multiculturalidad, por lo tanto, no experimental. Iniciando con estudios exploratorios, con el objetivo de examinar las variables poco estudiadas desde la perspectiva de las ciencias administrativas. Dado que la revisión de la literatura reveló que la multiculturalidad es un fenómeno carente de conceso en sus definiciones y de la manera de estudiarlas. En el diseño del estudio tiene como finalidad describir la multiculturalidad desde un enfoque de competitividad sistémica. Por lo tanto, se plantea un estudio transversal ya que la recolección de datos es en un solo momento. El cual, fue por medio de entrevistas semiestructuradas como guía de preguntas, con la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información. Utilizando Atlas Ti para las redes semánticas analizadas.

RESULTADOS

Para la variable de multiculturalidad y cada uno de sus cuatro constructos (Ver **Figura 1**). Identidad cultural, equidad étnica, política de reconocimiento, estrategia de integración. Se presenta las redes semánticas de la variable dado su naturaleza cualitativa, iniciando con el análisis semántico donde se puede observar están representados los cuatro constructos que la integran.

Figura 1

Mapa no.1 Red Semántica de Multiculturalidad.

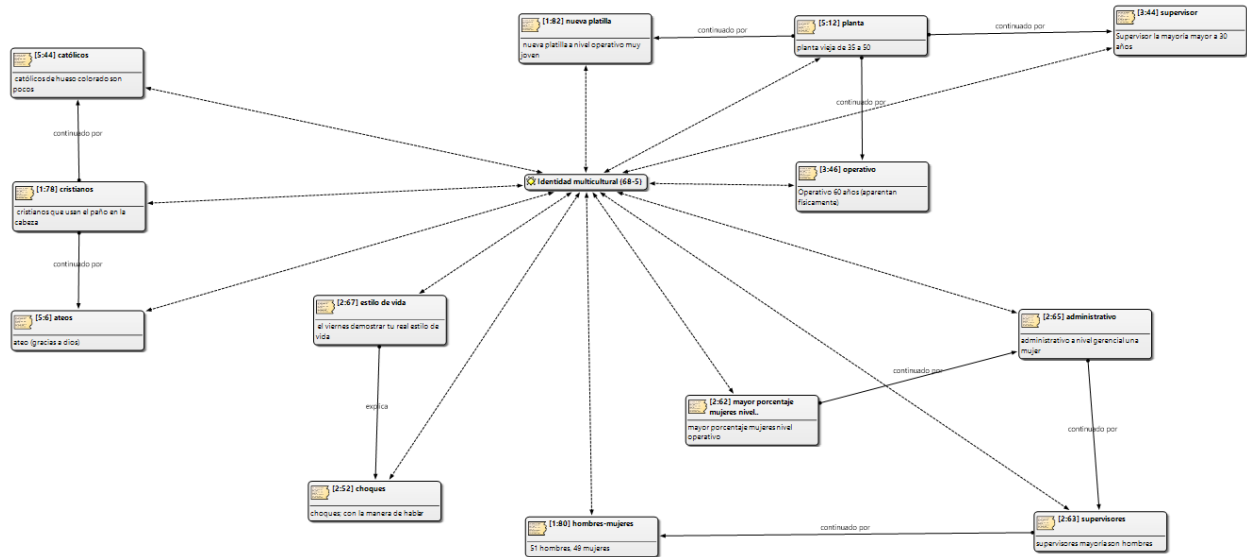


Nota: Adaptado con base en el análisis de datos con el Software Atlas. Ti.

En la parte donde se entrevistó a las personas de recursos humanos (Ver Figura 2), ellos mostraron que identificaban una planta a nivel operativo joven en su mayoría, pero también hablaron de personas físicamente de mayor edad, y en este nivel la mayoría de las personas son del género femenino, en el caso de nivel donde están los supervisores los identifican en general mayor de 30 años, siendo la mayoría del género masculino. También manifiestan choques entre modos o estilos de vida, y que los viernes es cuando es más fácil identificar diferencias entre estos estilos de vida, así como distintas religiones que observaban entre las personas.

Figura 2

Mapa no.2 Red Semántica de Multiculturalidad del Constructo Identidad Multicultural (parte 1).

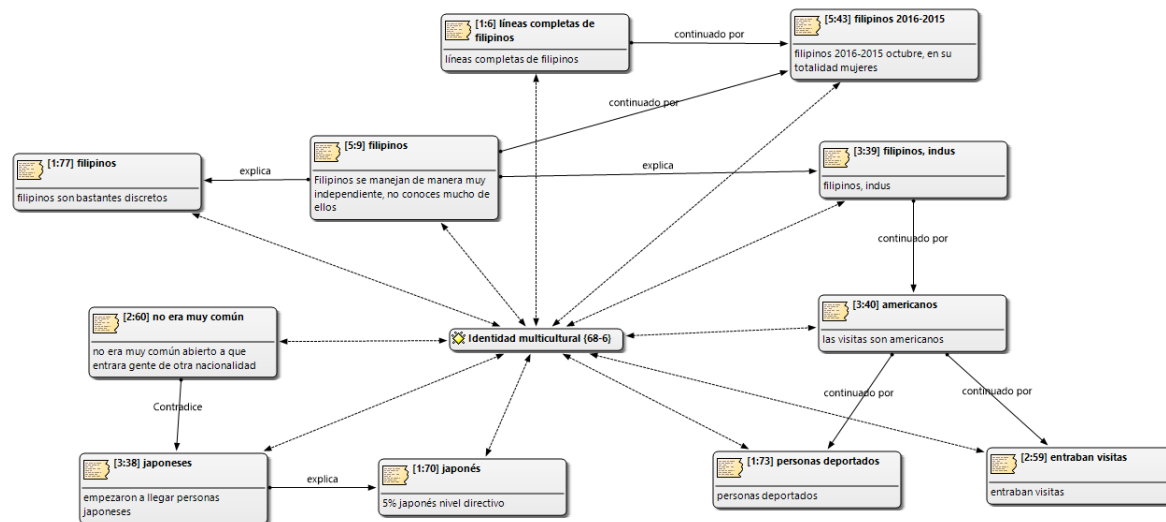


Nota: Adaptado con base en el análisis de datos con el software Atlas.Ti.

En la parte 2 de identidad multicultural (Ver Figura 3), se puede mostrar las distintas nacionalidades con las cuales se tienen interacción a nivel laboral, por ejemplo, con líneas completas de personas con nacionalidad filipina, el cual se trasladaban tanto para nivel operativo, controles, hasta gerentes de este país, haciendo mención que parecía otra empresa dentro de la misma empresa. Además de interacción con hindús, y norte americanos.

Figura 3

Mapa no.3. Red Semántica de Multiculturalidad del Constructo Identidad Multicultural (parte 2).

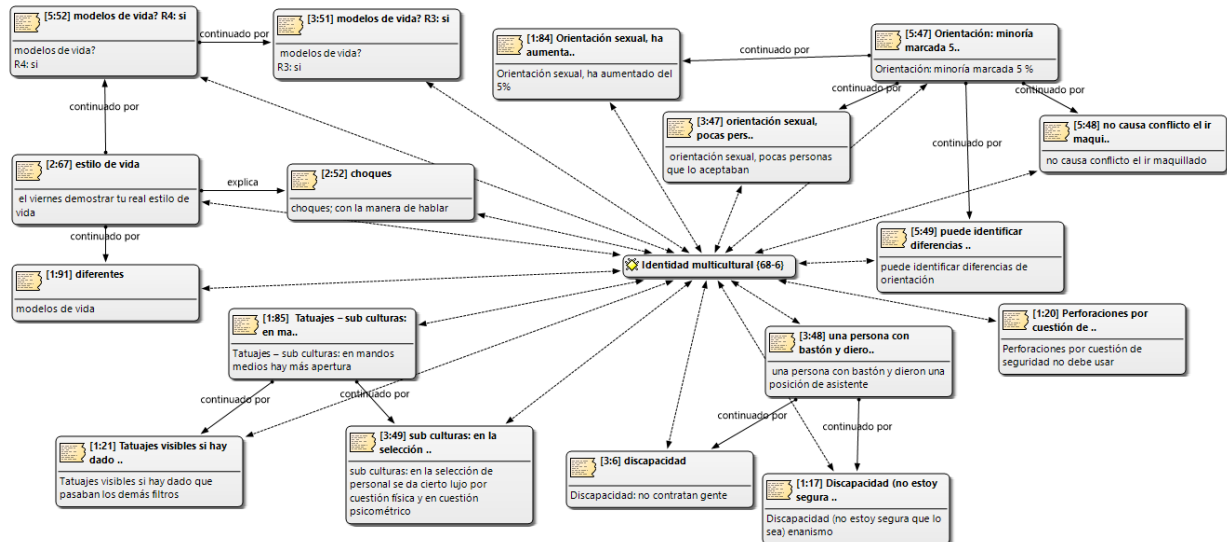


Nota: Adaptado con base en el análisis de datos con el software Atlas.Ti.

En la parte 3 del constructo identidad cultural (Ver Figura 4), se puede ver las distintas maneras de expresiones culturales, desde orientación sexual, modelos de vida, sub culturas, en las cuales existen choques, pero también respeto por las diferentes culturas que se presentan en la empresa.

Figura 4

Mapa no. 4. Red Semántica de Multiculturalidad del Constructo Identidad Multicultural (parte 3).

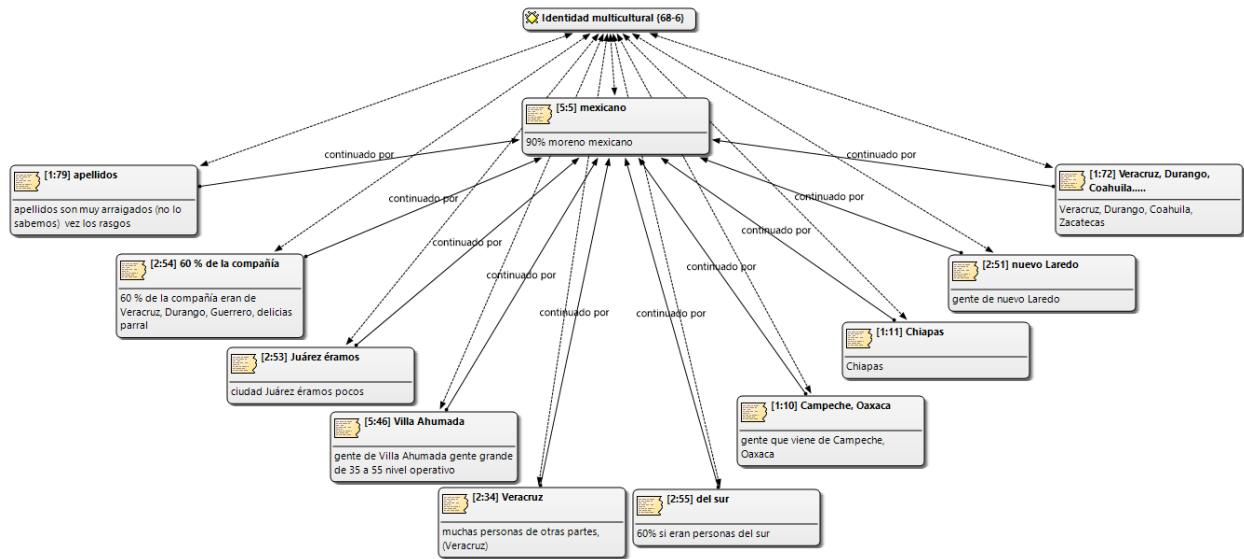


Nota: Adaptado con base en el análisis de datos con el software Atlas. Ti.

Además, en la red parte 4 de identidad cultural (Ver Figura 5), se muestran los diferentes grupos de personas identificadas dado su origen de nacimiento, identificando grupos de personas de distintos estados de México como; Chiapas, Coahuila, Veracruz, Durango y de las personas del estado de Chihuahua donde se identifican personas de otras partes del estado como; Villa Ahumada, Parral. Mencionando también que la minoría de personas son de Cd. Juárez.

Figura 5

Mapa no. 5. Red Semántica de Multiculturalidad del Constructo Identidad Multicultural (parte 4).

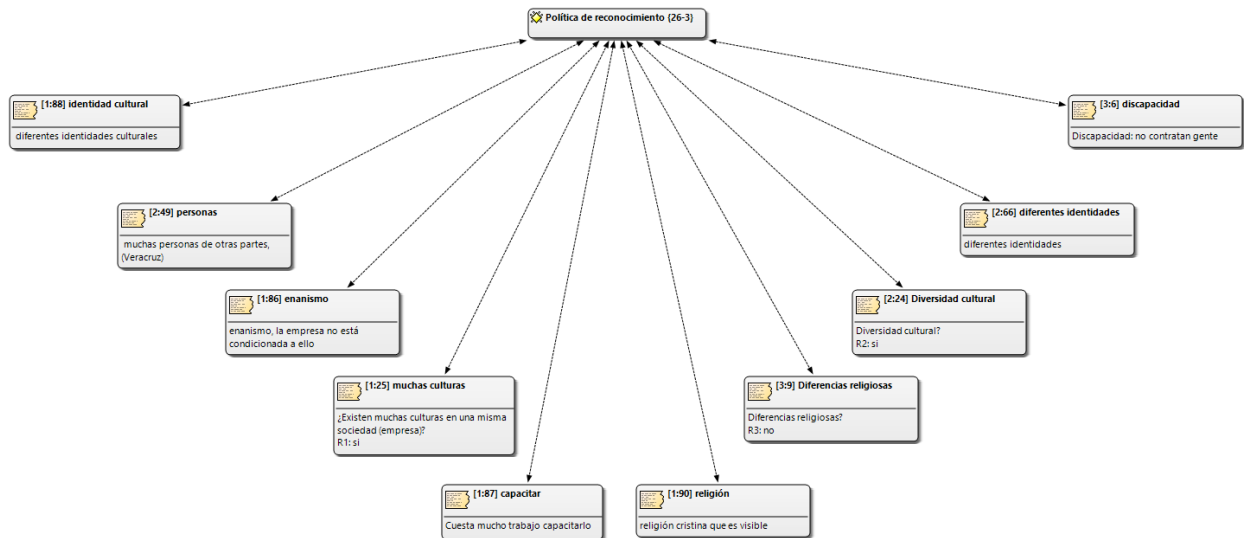


Nota: Adaptación con base en el análisis de datos con el software Atlas.Ti.

Dado el constructo de política de reconocimiento en la multiculturalidad (Ver Figura 6 y 7); se menciona que sí, se identifican políticas que apuntalan las diferencias culturales, generando esfuerzos por el respeto a la diversidad cultural.

Figura 6

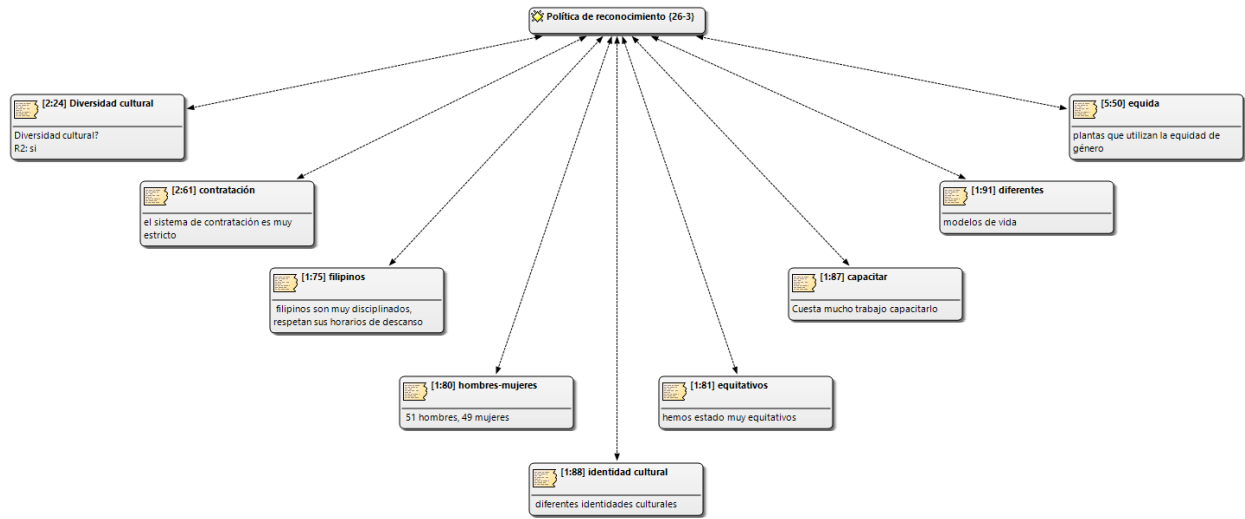
Mapa no. 6. Red Semántica de Multiculturalidad del Constructo de Política de Reconocimiento (parte 1).



Nota: Adaptado con base en el análisis de datos con el software Atlas.Ti.

Figura 7

Mapa no. 7. Red Semántica de Multiculturalidad del Constructo de Política de Reconocimiento (parte 2).

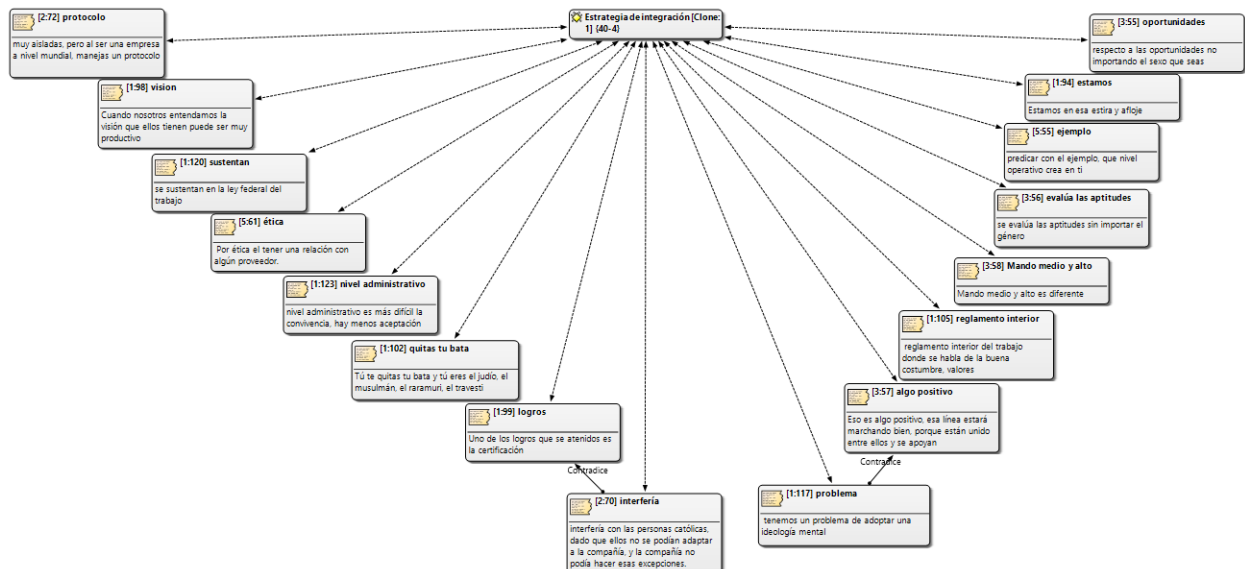


Nota: Adaptación con base en el análisis de datos con el software Atlas.Ti.

Para el caso de las estrategias de integración se muestra que existen oportunidades de crecimiento respetando la riqueza y diversidad de cultura, sin tener preferencia de género sobre las oportunidades de crecimiento, además de poder ser evaluadas las aptitudes dado el desempeño de las personas y no de su identidad cultural (Ver Figura 8). Además, a nivel productivo se puede ver mayor apertura a la interacción cultural, cosa que no se presenta igual en mandos altos, donde se presenta menos integración, solo contradiciendo que es difícil adaptar una identidad mental.

Figura 8

Mapa no. 8. Red Semántica de Multiculturalidad del Constructo de Estrategia de Integración (parte 1).

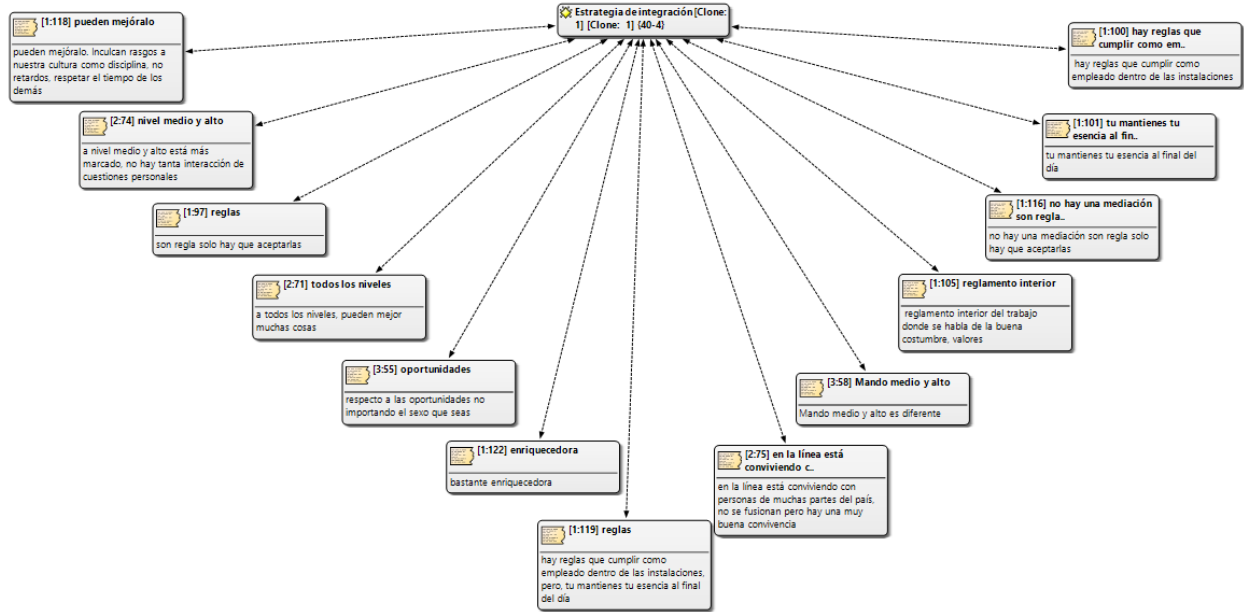


Nota: Adaptación con base en el análisis de datos con el software Atlas.Ti.

En la parte 2 de las estrategias de integración (Ver Figura 9), se muestra una apertura total al reconocimiento de la multiculturalidad expresando que hay reglas que cumplir, y no es difícil integrarse a nivel productivo, siendo al final las personas de manera individual productivas sin cambiar sus identidades. También se valora la riqueza de la multiculturalidad, aunque existen temas respecto a estas diferencias que se deberán trabajar para mejorar dicha integración.

Figura 9

Mapa no. 9. Red Semántica de Multiculturalidad del Constructo de Estrategia de Integración (parte 2).



Nota: Adaptación con base en el análisis de datos con el software Atlas.Ti.

DISCUSIÓN

La percepción que muestra los integrantes del departamento de recursos humanos permite identificar el fenómeno de estudio y sus factores como identidad cultural, política de reconocimiento e integración.

Mostrando en dicha perspectiva los posibles retos que podrían atender an-nivel organizacional para poder capitalizar el recurso humano, señalando que una de las posibles estrategias es la sensibilización de los altos mandos sobre dicha política que acelera la dinámica de integración multicultural respetando la individualidad del capital. Sumando el control de las normas de trabajo como guía para no perder la eficiencia de este capital humano, trabajando con el desarrollo de políticas de integración de diversidad cultural. Fomentando en ellos la eficiencia de la organización, pero también la capitalización de capital humano.

CONCLUSIONES

Al considerar la percepción que tiene las personas que laboran en el departamento de recursos humanos se logra identificar el fenómeno de la multiculturalidad y tres de sus constructos: Identidad cultural, política de reconocimiento y estrategias de integración.

Se logra identificar la diversidad presente en la organización entre los distintos departamentos en edad, género, religiones, estilos de vida, nacionalidades, municipios del estado. En donde una actividad como viernes casuales es donde es más evidente esta riqueza de multiculturalidad. Así como política de organización para trabajar con las distintas nacionalidades, sin perder su individualidad.

Para hacer referencia a la identidad cultural, se aprecian distintas maneras de expresiones culturales, como orientación sexual, modelos de vida, sub culturas, donde reconocen que se debe fomentar mayor respeto por las diferencias.

Dado el constructo de política de reconocimiento en la multiculturalidad; mostraron que sí, se identifican políticas que apuntalan las diferencias culturales, generando esfuerzos por el respeto a la diversidad cultural.

En el constructo de equidad étnica no se logra su identificación para el estudio de las empresas analizadas, el departamento de recursos humanos no hace mención de poder identificar a grupos de indígenas.

Para el caso de las diferentes perspectivas sobre multiculturalidad, es posible identificar como existe mayor apertura a la diversidad en los niveles productivos a diferencia de los mandos con mayor jerarquía. Situación que probablemente no favorezca a la consolidación de una cultura de respeto o política que fomente la riqueza cultural al depender en muchos sentidos los cambios en ellos, ya que el cambio más sencillo es cuando se hace de arriba hacia abajo jerárquicamente dado las condiciones de las empresas analizadas.

También se encontró que se es consciente a nivel del departamento de recursos humanos de las posibles estrategias de integración, ya que muestran una apertura al reconocimiento de la multiculturalidad. Asegurando que se respetan las reglas de trabajo, las cuales fomentan la integración a nivel productivo sin importar las diferencias entre las personas.

Desde este marco se puede concluir que las empresas son conscientes de este fenómeno y se podría recomendar la consolidación de esta multiculturalidad con el objetivo de capitalizar este recurso, y dicha estrategia busque el cambio social como parte de distintos enfoques de competitividad sistémica.

REFERENCIAS

Benavides, S., Muñoz J. J. y Parada, A. M. (2004). El Enfoque de Competitividad Sistémica como Estrategia para El Mejoramiento del Entorno Empresarial. *Economía y Sociedad*, 9 (24). 119 – 137. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/economia/article/view/1097>

- Ferrer, J. (2005). Competitividad Sistémica. Niveles analíticos para el fortalecimiento de sectores de actividad económica. *Revista de Ciencias Sociales*, 1(11), 149-166. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28011110.pdf>
- Flores, M., Espejel, J. y Hernández, A. M. (2008). Conciliar el pluralismo y el multiculturalismo mediante la tolerancia. *Espacios Públicos*, 11(22), 367-379. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=676/67602221>
- Ibarra, M. A., González, L. A. y Demuner, M. del R. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107-130, doi:10.21670/ref.2017.35.a06
- Miranda, F. J. (2008). La Configuración de la Identidad Ciudadana en un Contexto Multicultural. *Praxis Filosófica*, (27), 135-146. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2090/209014644008>
- Oyola, M. A. y Padilla, L. M. (2012). El reto frente a la globalización: la competitividad desde un enfoque sistémico. *Gestión & Desarrollo*, 9 (1), 161-173. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/GD/article/view/639>
- Saavedra, M. y Milla S. (2012, 3 de octubre). La competitividad en el nivel micro de la mipyme en el estado de Querétaro. [Ponencia]. Trabajo presentado en el xvii Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, Universidad Nacional Autónoma de México, México. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C21.pdf>
- Sandoval, R. (2007). Hacia la construcción de un modelo multicultural de sociedad del conocimiento. El papel de los indicadores. *Redes*, 13(26), 183-198. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/534>
- Sarmiento, C. (2018). Interculturalidad y multiculturalidad en las humanidades: entre política y ciencia. *Estudios Ibero-Americanos*, 44(2), 380-392. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1346/134657550015>
- Trigo, A. (2009). La lógica global del multiculturalismo. *Quórum Académico*, 6(1), 163-181. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1990/199016737007>