
EDUCACIÓN INSPIRADORA: CONOCIMIENTO SOLUCIONADOR Y APLICABLE CON FELICIDAD

*INSPIRING EDUCATION: APPLIED SOLUTION-DRIVEN
KNOWLEDGE WITH HAPPINESS*

Víctor M. Mercader Pomarón*
<https://orcid.org/0000-0002-9888-833X> (ORCID iD)
CETYS Universidad, México

2019
Vol.2 Num. 2
160-188

RESUMEN

Esta investigación, denominada por el autor Educación Inspiradora que engloba un término amplio, libre y útil al ser humano, aporta elementos e indicadores que intentan crear conciencia y ayudar a mejorar la actual educación, en pro de preparar al alumno, profesor, líderes y ser humano a adquirir y aplicar el conocimiento, de modo tal que sean capaces de pensar y solucionar en pro de logros éticos, productivos y con mayor felicidad.

Se han combinado tres componentes principales, en primer lugar, un instrumento aplicado por vía electrónica y contestado anónimamente, que integra preguntas demográficas, así como las preguntas clave para determinar las categorizaciones o indicadores necesarios y útiles para lograr una mejor educación según el criterio y percepción de la muestra. La investigación es de tipo descriptivo, combinando el diseño cuantitativo con el cualitativo. La muestra está conformada por 309 profesionales y educadores del estado de Baja California en México, el cual es fronterizo con el estado de California de USA. En segundo lugar, la evaluación de los indicadores de una educación inspiradora presentada a la muestra y proveniente de resultados anteriores. Y, en tercer lugar, los resultados provenientes de la revisión de la literatura. La combinación de estos tres componentes ayuda a identificar y comprender la realidad que se vive en la educación y sugiere mejoras que contribuyen de forma significativa con la educación de manera integral e integradora.

Mercader Pomarón, V.M. (2019). Educación inspiradora: conocimiento solucionador y aplicable con felicidad. *Journal of Management and Business Education*, 2(2), 160-188.

<https://doi.org/10.35564/jmbe.2019.0012>

*Corresponding author: victor.mercader@cetys.mx

www.redaedem.org/?seccion=revistas_jmbe ISSN: 2444-8834

Published by Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa. This is an open access article under the CC BY-NC license.

Los participantes de la muestra, al ser egresados universitarios con diferentes experiencias de aprendizaje y de trabajo, aportaron resultados según sus muy diferentes criterios y situaciones de vida y de trabajo.

PALABRAS CLAVE

Educación, Liderazgo, Valores Éticos, Felicidad, Modelos e indicadores de Evaluación.

ABSTRACT

This research, titled by the author as Inspiring Education, encompasses a broad, free and useful term for the human being, providing elements and indicators to create awareness and improve current education. It intends to prepare students, teachers, leaders and human beings to acquire and apply knowledge to think and find solutions in favor of ethical, productive and happier achievements.

Three main components have combined: First, an electronically applied questionnaire, answered anonymously which integrates demographic and key questions to determine necessary and useful categorizations or indicators to achieve a better education according to the criteria and perception of the sample. The research is descriptive, combining quantitative and qualitative design. The sample was composed of 309 professionals and educators from the state of Baja California, Mexico, which borders the state of California, U.S.; secondly, the Inspiring Education evaluation of indicators presented to the sample and coming from previous results. Third, the results from the literature review.

The combination of these three components helps identify and understand the existing reality in education and suggests improvements that significantly contribute to education in a comprehensive and inclusive manner.

KEYWORDS

Education, Leadership, Ethical Values, Happiness, Models and Evaluation indicators.

INTRODUCCIÓN

Desde las primeras etapas de aprendizaje del ser humano aparece la educación que se hace presente de muy diferentes formas en la vida, la cual va incrementándose con el tiempo tanto a nivel familiar, como en las instituciones educativas, en las empresas y en la sociedad. Esta formación se va logrando de manera formal e informal, de modo teórico y práctico, con experiencias y resultados gratos e ingratos, al igual que con nutrientes tangibles como intangibles. De este modo, se va forjando y consolidando el futuro y nuestra personalidad al igual que nuestra manera de ser y de solucionar; es así que aparece el reto de resolver frente a las situaciones adversas y de disfrutar las situaciones benignas de modo feliz. Somos aprendices de vida; sin embargo, se nos olvida hacer énfasis en la responsabilidad que se debe inducir a todo nivel

de educación para que cada quien pueda asumir su rol de protagonista y ser capaz de convertirse en auténtico líder de su propia vida, de modo tal que pueda alcanzar los logros que se hayan establecido, sin perjudicar a nadie y beneficiando a cuantos sea posible. Para ello, hay que convencerse como profesional, profesor, alumno y ser humano de que los resultados dependen, en su gran mayoría, de nuestra decisión de aceptar dicha responsabilidad, al optar por las alternativas que nos ayuden a resolver en positivo el reto continuo de superación, estando conscientes de las consecuencias que se originen. De allí, la investigación de Educación Inspiradora.

A continuación, se describe una breve guía de la investigación mostrando el proceso metodológico que da cuerpo y orden al estudio realizado, el cual se inicia con el propósito y su justificación, prosiguiendo con la revisión de literatura que robustece el marco teórico, y que se resume en una tabla que relaciona las categorizaciones obtenidas empíricamente con los artículos arbitrados analizados y los conceptos o elementos fundamentales de los mismos, incluyendo los indicadores de la educación inspiradora. Seguidamente, se explica la metodología utilizada y posteriormente, el análisis de los resultados derivados de las respuestas de la muestra, cerrando con las conclusiones, sin dejar de mencionar las limitaciones y futuras investigaciones factibles.

Propósito

La idea principal es encontrar, desarrollar y aportar elementos e indicadores, producto del análisis y categorización de las respuestas obtenidas y de la literatura examinada, que logren identificar, priorizar y mejorar la actual educación en pro de cambios provechosos y necesarios; los cuales puedan ayudar al prójimo y a uno mismo a pensar y a solucionar con raíces en la aplicación de valores éticos y en función de alcanzar logros y mejoras que generen productividad con felicidad.

Justificación

Aunque vivimos en una era de tecnología muy avanzada, no se ha logrado disminuir de forma considerable ni fluida, la herencia que arrastramos de deshumanización que se ha vivido por siglos en lo que llamamos, posiblemente de manera errónea, civilización. A pesar de haber ido avanzando en la educación, al observar tantos sucesos negativos, perjudiciales y destructivos, se puede asegurar que hay mucho que mejorar a todo nivel. Si pensamos que la educación debe inspirarnos y consiste en preparar al prójimo y a uno mismo, a pensar y a solucionar en positivo en pro del bien común, estaremos contribuyendo a crear cambios continuos y constructivos con mentalidad inspiradora que hagan mejorar la utilidad de los logros y la interrelación armónica del ser humano de muy diversas formas, a nivel local y de la Humanidad.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Marco teórico

Se presentan en este estudio una tríada formada por tres componentes de análisis y solución en la Educación que se complementan y a la vez se interrelacionan entre sí:

- Las categorizaciones de Educación/Capacitación en las empresas, sociedad y familias obtenidas de los resultados empíricos provenientes de la muestra analizada.
- Las respuestas de la Matriz de evaluación de la Educación Inspiradora creada y diseñada con 20 indicadores, aplicados a la muestra y que se considera que pueden ser aplicados a todas las áreas del aprendizaje y del vivir, a todo nivel.
- El análisis de la literatura seleccionada y analizada, la cual se considera amplia en este estudio y que ha sido resumida en una tabla que asocia los componentes antes descritos con las referencias examinadas. Ver Tabla 11, incluida como parte de las conclusiones al final del artículo.

Aporte de la Literatura revisada

El autor se ha concentrado en revisar investigaciones previas relacionadas con los temas que dan soporte y validez a este estudio y que están vinculados e interrelacionados con los elementos e indicadores que se han desarrollado y se deducen de la investigación, objeto de este documento.

La literatura se ha condensado explicando el tema esencial de educación bajo diferentes perspectivas en base a los artículos referidos desde inicios de siglo XXI hasta el presente, y que se enfocan como a continuación se muestra:

La educación cognitiva tradicional

Es el tipo de educación que continúa vigente en general por doquier y que obviamente tiene su razón de ser, pero que puede y debe ser potenciada con la metacognición (Rada, 2017) y un aprendizaje transdisciplinario y sustentable. De igual modo, han de incluirse, el factor y realidad de la innovación que toma relevancia total en la educación en la actualidad (Epitia, & Zuluaga, 2017; Hernández, Vega, & Acosta-Prado, 2017; Morcillo, 2017; Sánchez, Ruiz, & Olmos, 2017; Santana, Pulido, & Rodríguez, 2019); otro factor es el multicultural y la iniciativa necesaria para iniciar un emprendimiento natural (Vogliotti, 2017). De este modo, se podrá ampliar la visión de acción y logro, y se podrá prever mejor y más conscientemente las consecuencias que creamos (Gröschl, & Gabaldon, 2018). Dentro de este sector se pueden incluir temas necesarios para solucionar y acelerar el aprendizaje activo que son fuente de investigación y muy presentes en la educación hoy en día; nos referimos a la tecnología de todo tipo y su aplicación, comunicación, emprendimiento (Mercader, 2017a; Nunes, Paio, & Viana, 2018), competitividad (Pavlovic, Obradovic, & Bjelica, 2018), sustentabilidad (Anderberg, Nordén, & Hansson, 2009; Akins, Bright, Brunson, & Wortham, 2013) y otros; todos ellos involucran diferentes enfoques y formas de aplicación. No se incluyen muchas referencias específicas de estos temas ya que se consideran medios para mejor utilización de la educación, lo cual es bueno, pero fuera del objetivo prioritario de este estudio. Los temas cognitivos como los metacognitivos son enfocados en los estudios de nivel superior de educación ya que los egresados serán, en teoría, los líderes del futuro cercano o medio plazo (Chang, & Lin, 2018; Frémeaux, Michelson, & Noël-Lemaitre, 2018; Gröschl, & Gabaldon, 2018; Hernández, Vega, & Acosta-Prado, 2017; Machado, Weber, et al., 2018). Es así como Varouchas, Sicilia, & Sánchez-Alonso (2018) proponen indicadores para el aprendizaje a nivel superior en pro del desempeño mientras Yeung (2018) indica parámetros para acreditaciones ISO en educación.

La aplicación de la ética en la educación

La importancia, necesidad, influencia y beneficios de la ética y/o aplicación de los valores éticos, en las empresas, familias y sociedad son base en la educación como plataforma de aprendizaje y divulgación. Es importante recalcar que, desde el inicio del siglo y milenio presente, cada día aumentan de forma exponencial las investigaciones y publicaciones al respecto, y muchas de ellas, combinadas con el efecto creciente de la responsabilidad social y el emprendimiento social (Mercader, 2017c). Todas ellas sirven de base para enfatizar la necesidad de la aplicación de valores en la educación, en la empresa y en la sociedad (Ferrer, 2010). De allí que se hable de un liderazgo espiritual y evolucionario que inspira y cumple de forma positiva y útil, a la vez que genera beneficio económico y es capaz de forjar y potenciar a otros a ser generadores también, logrando una especie de resonancia común y solidaria (Arcienaga, Woehr & Poling, 2008). La idea es forjar empresas que sean éticas y responsables (Bañón-Gómis, Guillén-Parra, & Ramos-López, 2011; De Sendagorta, 2008; Rodríguez, & Aguilera, 2005) y que integren toma de decisiones que se expandan a nivel internacional (Elango, Paul, Kundu, & Paudel, 2010) y que tengan contenido y significado ético (Mladenovic, Martinov-Bennie, & Bell, 2019; Ramírez, Sánchez & Quintero, 2005; Hernández, Silvestri, & Cobis, 2006); adicionalmente, la visión ética debe proyectarse a nivel individual y grupal como miembro de equipos de trabajo o de la sociedad (Graham, 2005). La ética promueve el crecimiento espiritual en la sociedad representado por la aplicación de valores éticos (Chen, & Yang, 2012) donde debe integrarse el factor holístico e integral (Freeman, 2011; Gómez, 2017). Frémeaux, Michelson, & Noël-Lemaitre (2018) por su parte, analizan en este sentido, la influencia de los filósofos griegos; de allí, se puede asegurar la necesidad de una mentalidad inteligente y espiritual a todo nivel, en el trabajo (Joseph & Sailakshmi, 2011; Karakas, & Sarigollu, 2013). Es así que Ortega, & Gárate, (2017) buscan el aspecto humano de la educación en un diálogo de profundidad racional y filosófico. Mercader (2017b) afirma que es fundamental poder integrar lo tangible como la Productividad y la Toma de Decisiones con lo intangible como la Ética y la Felicidad en pro de inspirar al ser humano.

La internacionalización y la mentalidad global en la educación

El factor de la internacionalización repercute en una mentalidad que ayuda a comprender mejor las culturas e interrelación global, y que obliga a la adaptación y al entendimiento entre los pueblos del planeta (Acosta, 2013; Gabriel, & Allington, 2015; Urias, 2015). En la educación superior, la internacionalización pasa a ser prioridad y una necesidad hoy en día, a pesar de la complejidad que involucra (Bolanle, Olaniran, & Agnello, 2008; García, 2005; González, 2007; Lehner, & Wurzenberger, 2013; Wit, 2011). En sus estudios, Hayden (2006) plantea la conveniencia de crear escuelas de educación internacional mientras que Donelly (2004) explica el impacto de una reforma en la educación global. La realidad en el marco global, de acuerdo a Suárez-Orozco (2005), es que la dinámica actual obliga a repensar continuamente los cambios y realidades, y a buscar nuevas estrategias y adaptaciones para poder sustentarse. De hecho, es necesario encontrar las condiciones a partir de la educación superior para poder alcanzar los logros a nivel global (Ramírez, 2011). De allí que O'Flaherty, Liddy,

Tansey, & Roche (2011) surgen con la idea de analizar casos educativos que involucren a los ciudadanos y repercutan en el mejoramiento de la educación, para lo cual se requiere incluir también la aplicación de la ética en el espectro de los negocios a nivel internacional (Michaelson, 2010).

La educación y la mentalidad gerencial

El factor gerencial en la educación a todos los niveles es esencial para poder desarrollarse como líderes capaces de resolver de manera práctica y beneficiosa las situaciones que a todo nivel acaecen, generando cambios productivos, útiles y de mayor efectividad y rentabilidad integral, incluyendo la preparación, adaptación e inclusión laboral y social (Figueredo, Tauler, & Betancourt, 2017). Para ello, se requiere de visión integral como líder (Ramos, & Díaz (2010). De allí que se hayan desarrollado indicadores que caracterizan al líder integral e ideal (Akins, Bright, Brunson, & Wortham, 2013; Bolívar, 2011) y se creen modelos de evaluación de educación empresarial (Mercader, 2017a; Hernández, De Jesús, & Aguilar (2014) enfoca por su parte, la amalgama necesaria que debe existir entre el líder y el recurso humano mientras Prada, (2013) enfatiza la adaptación al cambio y la necesidad y utilidad de un servicio de calidad. Al igual, que integren las capacidades de crear e inspirar el trabajo en equipo (Graham, 2005).

En todos estos temas, la idea fundamental se centra en el hecho esencial de que en todas sus aplicaciones, el pensar y encontrar soluciones útiles deben inspirar y beneficiar a la mayoría en pro del bien propio y común. Hay temas que el autor considera también en la educación inspiradora, que soportan otros autores, tales como la mentalidad transdisciplinaria y global (Gröschl, & Gabaldon, 2018) y la sustentabilidad (Machado, Weber, et al., 2018; Junior, Martins-Silva et al., 2018); también hay que mencionar, por ejemplo, el empuje inspirador de Magendzo (2017) como investigador de Paulo Freire, o de Rivas, & Székely (2014) que se enfoca en innovaciones inspiradoras. Se forma así, una especie de red interactiva que encuentra el equilibrio del aprendizaje con numerosos indicadores de diferente índole, como si fuese un sistema complejo, pero que se puede simplificar como núcleo esencial de la educación inspiradora y representarse como una Tríada fundamental, formada por el conocimiento aplicable y útil, la mentalidad transdisciplinaria, global y sustentable, y la aplicación de los valores éticos.

Por otra parte, la Tabla comparativa 11 es útil y se presenta como resumen y se ha incluido como conclusión teórica ya que relaciona las Categorizaciones del estudio empírico Educación/ Capacitación con los Indicadores de la Educación Inspiradora, y con las dimensiones de la educación procedente de la revisión de la literatura y con los autores de las investigaciones respectivas analizadas.

METODOLOGÍA

Este estudio se ha enfocado a la educación denominada inspiradora y para ello, se dispuso en primer lugar, de un instrumento diseñado por el autor y aplicado como cuestionario, parcialmente similar a otros ya utilizados previamente (Mercader, 2017b; Mercader, 2017c). Se trata de una investigación de tipo descriptivo transversal y mixto, lo que implica un análisis cuantitativo y cualitativo obtenido con preguntas abiertas y cerradas de un cuestionario,

distribuido electrónicamente a una muestra de 309 profesionales (graduados universitarios) que laboran en el Estado de Baja California, México, el cual es un centro industrial de prioritaria importancia para México y que reúne varios clusters de industrias nacionales y multinacionales, así como otros tipos variados de empresas.

El cuestionario incluye preguntas sociodemográficas como son el género, edad, nacionalidad, profesión y nivel de estudios, seguidas por las preguntas base de la investigación, a saber:

- a. ¿Qué tan necesaria es la Educación/Capacitación según su criterio en las empresas, sociedad, familia y países?
- b. ¿Por qué considera que no hay una adecuada y/o efectiva Educación/Capacitación en las empresas, sociedad y familias?
- c. ¿Qué factores o soluciones podría proponer para mejorar la Educación/Capacitación en las empresas, sociedad y familias?
- d. ¿Podría, según su criterio, calificar la importancia de 1 a 10 de cada uno de los Indicadores de la Educación Inspiradora del listado que se presenta?

Con la data procedente de las respuestas dadas por los participantes de la muestra a las preguntas b y c, se han creado categorizaciones y/o indicadores de la educación y se han elaborado las tablas y gráficos respectivos que indican su relevancia y evaluación correspondiente.

En segundo lugar, con el listado de los indicadores de la educación inspiradora, procedente como resultado de una serie de talleres previos a este estudio con profesionales y educadores, se adicionó la pregunta (d), con el fin de evaluar los indicadores. Se presenta una Matriz con 20 indicadores para evaluar la Educación Inspiradora que puede utilizarse como metodología de ponderación, y que sus resultados, en este estudio, son producto de los criterios o percepción de los participantes de la muestra. Con esta matriz se puede evaluar a toda persona, pero en especial es apropiada y recomendada a alumnos, maestros y líderes, independientemente de la profesión que desempeñen.

Tabla 1. Matriz con los indicadores de la educación inspiradora

•Iniciativa	•Tecnologías de información	•Espíritu de superación	•Autoaprendizaje
•Comunicación efectiva	•Pensamiento crítico	• Trabajo en equipo	•Comportamiento ético
• Adaptación al cambio y a la realidad	•Conocimientos actualizados	•Promoción / Darse a conocer	• Motivación personal y de grupo
•Vocación de servicio	•Creatividad e innovación	•Investigación y Análisis	•Manejo de recursos
•Solución de problemas	•Actitud emprendedora	•Lenguajes	•Visión global

Nota: Todas las Tablas, que se presentan en este estudio, son originales del autor.

RESULTADOS

El análisis de resultados procedente de la data lograda se muestra en esta investigación, siguiendo el orden de las preguntas del cuestionario.

1.- La primera pregunta es referida al género o sexo y los resultados muestran que participaron en la muestra un total de 309 profesionistas. La participación del género femenino ascendió a 141 personas, (45.93%) y fue menor que el género masculino con 166 personas (54.07%); hubo dos personas que no contestaron, los cuales no se consideraron en estos porcentajes, uno de ellos tenía 53 años y el otro, 64 años.

2.- La segunda pregunta es concerniente a la edad y se ha analizado de dos formas diferentes:

En rangos de 5 años para mejor comprensión y análisis (ver Tabla 2); y también, de acuerdo a las generaciones, lo cual resulta muy interesante al observarse la importancia de los millennials en el campo profesional que ocupa el 53.07%. Ver Tabla 3.

Tabla 2. Edad de los participantes por rangos de edad de 5 años.

Rangos de edad	Género Femenino	Género Masculino	Total	Total (%)
20-25	9	21	30	9.77
26-30	20	29	49	15.96
31-35	28	20	48	15.64
36-40	20	22	42	13.68
41-45	18	17	35	11.40
46-50	14	12	26	8.47
51-55	14	20	34	11.07
56-60	9	13	22	7.17
61 y más	9	12	21	6.84
Total	141	166	307	100.00

Dos participantes no contestaron el género por lo que aparecen solo 307 participantes en esta tabla.

Se puede observar que la respuesta en edades fue bastante amplia, bien distribuida y sin un predominio excesivo en alguno de los rangos de edad. Hay que mencionar de todos modos, que al sumar los porcentajes de los rangos de edad entre 26 y 45 dan un resultado significativo de 56.68%.

Por otra parte, al realizar la combinación de Género y edad por generaciones la sumatoria de la generación X y Y (millennials) asciende a un porcentaje del 73.78% de la muestra que es lo que engloba el sector laboral mayor en el presente. Los Y o millennials (53.07% y los X (20.71%)

Tabla 3. Edad de los participantes por generaciones consideradas.

Generaciones consideradas	Nacidos entre	Años (de)	Años (a)	# personas	%
Boomers I or The Baby Boomers	Antes de 1954	Mayores de	65	12	3.88
Boomers II or Generation Jones	1955-1965	64	54	49	15.86
Generación X	1966-1976	53	43	64	20.71
Generación Y, o Millennials	1977-1994	42	25	164	53.07
Generación Z	1995-2012	24	7	20	6.47
Total				309	100.00

Todos los participantes contestaron la edad por lo que aparecen los 309 participantes.

3.- La tercera pregunta es concerniente a la nacionalidad y su resultado muestra que casi la totalidad de los participantes, el 95.47% de la muestra eran mexicanos y solo tres estadounidenses, dos españoles y dos venezolanos, el resto eran solo uno de cada una de las nacionalidades presentes. Los 309 participantes contestaron la nacionalidad.

4.- La cuarta pregunta se refiere a las profesiones de los participantes del estudio realizado. El resultado fue amplio, pero se logró integrarlas en diez categorías y se muestra en la Tabla 4. Se puede ver en ella que las profesiones que prevalecen son los ingenieros y los administradores con 20.26% y 18.63% respectivamente. Si se unen los ingenieros con los ingenieros industriales que fueron separados en principio por su número, el porcentaje se elevaría a un 26.80%; y si se unieran los administradores a los contadores aumentarían al 28.76%. Al unirse estos dos grandes grupos, su porcentaje representaría el 55.56% de la población de la muestra. Se obtuvieron 10 profesiones incluyendo la de Otras.

Se aclara que el término NC/G significa No contestó el género. Se observará en otras subsiguientes tablas.

Tabla 4. Profesiones de los participantes.

Profesión	Femenino	Masculino	NC/G	Total	Total (%)
Abogado	12	14	1	27	8.82
Administrador	29	27	1	57	18.63
Contador	20	11		31	10.13
Docente	15	11		26	8.50
Ing. Industrial	6	14		20	6.54
Ingeniero	12	50		62	20.26
Mercadólogo	8			8	2.61
Negocios	5	10		15	4.90
Otras	20	28		48	15.69
Psicólogo	11	1		12	3.92
Total	138	166	2	306	100.00

Tres participantes no contestaron la profesión por lo que aparecen solo 306 participantes.

5.- La quinta pregunta que se refiere al nivel de estudios, indica que casi la mitad (47.23%) de los participantes de la muestra tenían el nivel profesional, mientras que el 36.81% tenían además la maestría, lo que es significativo, así como lo es también el 15.96% de graduados con doctorado que es un porcentaje alto en comparación a las cifras del país. Estas cifras indican que la muestra seleccionada tiene buen nivel y calidad, y en principio, debería haber respuestas con conocimiento. Los detalles se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5. Nivel de estudio de los participantes.

Nivel de estudios	Femenino	Masculino	NC/G	Total	Total (%)
a) Doctorado	23	26		49	15.96
b) Maestría	47	66		113	36.81
c) Grado profesional	70	73	2	145	47.23
Total	140	165	2	307	100.00

Dos participantes no contestaron el nivel de estudios por lo que aparecen solo 307 participantes.

Hasta esta pregunta se han analizado las variables demográficas en combinación con el género; a partir de ahora, se analizan las preguntas prioritarias de la investigación que se concentran en la necesidad, las causas y las soluciones factibles de la Educación/Capacitación en las empresas, la familia y la sociedad.

6.- La sexta pregunta está planteada a su vez, con cuatro preguntas incluidas; a saber:

¿Qué tan necesaria es la Educación/Capacitación en las empresas?

¿Qué tan necesaria es la Educación/Capacitación en la sociedad?

¿Qué tan necesaria es la Educación/Capacitación en las familias?

¿Qué tan necesaria es la Educación/Capacitación en el país?

Las respuestas revelaron que los resultados mayores correspondieron a Muy y Bastante necesaria en los cuatro ámbitos del vivir mencionados, y que se puede observar en las Tablas 6a. 6b, 6c. 6d. En todas las tablas se ha realizado la combinación de la necesidad con el género.

Tabla 6. Necesidad de la Educación/Capacitación (E/C) en empresas, sociedad, familias y país.

6 a. Necesidad E/C en Empresas	Femenino	Masculino	NC/G	Total	Total (%)
a) Muy	120	138	1	259	84.09
b) Bastante	18	24	1	43	13.96
c) Mas o menos	1	3		4	1.30
d) Algo	1			1	0.32
e) Poco		1		1	0.32
Total	140	166	2	308	100.00

Un participante no contestó la necesidad en las empresas y aparecen solo 308 participantes.

6 b Necesidad E/C en Sociedad	Femenino	Masculino	NC/G	Total	Total (%)
a) Muy	97	120	1	218	71.48
b) Bastante	32	36		68	22.30
c) Mas o menos	8	8	1	17	5.57
d) Algo	1	1		2	0.66
e) Poco		0		0	0.00
Total	138	165	2	305	100.00

Cuatro participantes no contestaron la necesidad en la sociedad y aparecen 305 participantes.

6 c. Necesidad E/C en las familias	Femenino	Masculino	NC/G	Total	Total (%)
a) Muy	92	110	1	203	66.34
b) Bastante	37	47		84	27.45
c) Mas o menos	9	7	1	17	5.56
d) Algo	1			1	0.33
e) Poco		1		1	0.33
Total	139	165	2	306	100.00

Tres participantes no contestaron la necesidad en las familias y aparecen solo 306 participantes.

6 d. Necesidad E/C en los países	Femenino	Masculino	NC/G	Total	Total (%)
a) Muy	116	132	1	249	81.37
b) Bastante	19	27		46	15.03
c) Mas o menos	3	5	1	9	2.94
d) Algo	1	1		2	0.65
e) Poco				0	0.00
Total	139	165	2	306	100.00

Tres participantes no contestaron la necesidad en los países y aparecen solo 306 participantes.

Es importante señalar que los resultados obtenidos por la muestra afirman la necesidad Muy relevante de la Educación/Capacitación como lo indican los porcentajes obtenidos de 84.09, 71.48%, 66.34 y 81.37 en las empresas, sociedad, familias y países respectivamente. Se puede apreciar que al sumarse el Muy con el Bastante, los porcentajes son casi totales obteniéndose 98.05% en empresas, 93.78% en sociedad, 93.79% en familias y 96.40% en países. Se

puede deducir entonces que el hecho de realizar esta investigación soporta una necesidad muy elevada de la población de la muestra que repercute en la población de los profesionales de la región.

7.- La séptima pregunta analizada se refiere a:

¿Por qué consideras que no hay una adecuada y/o efectiva Educación/Capacitación? Esta pregunta se dirigió en referencia a las empresas, sociedad y familia. La gama de respuestas fue muy diversa y a la vez, interesante; los resultados se clasificaron en categorizaciones que en realidad pasan a ser indicadores que nos dan las causas por las que la Educación/Capacitación no es tan apropiada o efectiva como se esperaría o desearía que fuese. Los resultados se han concentrado en la Tabla 7 formada por tres tablas a su vez, que son:

Tabla 7-a referida a las empresas con 10 categorizaciones

Tabla 7-b referida a la sociedad con 11 categorizaciones

Tabla 7-c referida a las familias con 14 categorizaciones

Al referirse a las causas por las que no hay en las Empresas una adecuada o efectiva Educación/Capacitación en las empresas, se observa que hay dos categorizaciones o indicadores que sobresalen, a saber: Falta de recursos e Intereses de la empresa, ambos con 20.28%, lo que implica que al sumar ambos representan el 40.56% de las causas. Si se le adiciona una tercera categorización que tiene alta significancia también, como es la Falta de interés (18.51%) bien sea por los trabajadores como por los empleadores, el porcentaje alcanza un 59.07%. La Falta de planeación aparece con relevancia también (10.68%). Es importante señalar que hubo respuestas positivas donde un 3.20% aseguraron que Sí hay Capacitación en las empresas.

Otro punto a señalar es que hubo 28 de los 309 participantes que no contestaron esta pregunta.

Tabla 7-a. Causas por las que no hay en las Empresas una adecuada o efectiva Educación/Capacitación.

Causas en las empresas	Femenino	Masculino	NC/G	Total	Total (%)
Falta de capacitación	10	7		17	6.05
Falta de interés	18	34		52	18.51
Falta de liderazgo	11	8		19	6.76
Falta de planeación	14	16		30	10.68
Falta de recursos	25	30	2	57	20.28
Falta de tiempo	4	3		7	2.49
Falta de valores	6	7		13	4.63
Intereses de la empresa	25	32		57	20.28
Si Hay	2	7		9	3.20
Varios	8	12		20	7.12
Total	123	156	2	281	100.00

Por otra parte, al referirse a las Causas por las que no hay en la Sociedad una adecuada o efectiva Educación/Capacitación, se observa y concluye que la categorización de Falta de valores predomina de una manera muy significativa, alcanzando un 28.62%, siguiendo la Falta de interés con 20.65%. Si sumamos

ambos valores resulta ser que estas dos categorías representan casi la mitad del total (49.27%). También, la categorización de Cultura es representativa con 11.59%.

Se menciona que hubo 33 participantes que no contestaron esta pregunta del total de los 309 de la muestra.

Tabla 7-b. Causas por las que no hay en la Sociedad una adecuada o efectiva Educación/Capacitación.

Causas en la Sociedad	Femenino	Masculino	NC/G	Total	Total (%)
Falta de valores	36	43		79	28.62
Conformismo	5	12		17	6.16
Cultura	16	16		32	11.59
Desconocimiento	6	9		15	5.43
Educación en el país	8	6		14	5.07
Falta de apoyo	7	11		18	6.52
Falta de comunicación	2	4		6	2.17
Falta de interés	28	28	1	57	20.65
Falta de recursos	8	13	1	22	7.97
Varios	6	9		15	5.43
Sí hay		1		1	0.36
Total	122	152	2	276	100.00

Seguidamente, al describir las Causas por las que no hay en las Familias una adecuada o efectiva Educación/Capacitación, se concluye que la categorización de Falta de recursos prevalece con 20.50%, alcanzando importancia también, la Falta de valores con 14.39% seguida de la Falta de interés (11.51%), la Falta de tiempo (10.43%) y el Desconocimiento de los padres (10.07%). Tres participantes contestaron que Sí hay Educación/Capacitación en las familias.

En este caso fueron 31 participantes los que no contestaron esta pregunta del total de los 309 de la muestra.

Tabla 7-c. Causas por las que no hay en las Familias una adecuada o efectiva Educación/ Capacitación.

Causas en la Familia	Femenino	Masculino	NC/G	Total	Total (%)
Conformismo	1	7		8	2.88
Cultura	7	6		13	4.68
Desconocimiento de los padres	15	13		28	10.07
Educación de los padres	12	10		22	7.91
Falta de apoyo	5	8		13	4.68
Falta de comunicación	10	8	1	19	6.83
Falta de interés	14	18		32	11.51
Falta de liderazgo		4		4	1.44
Falta de planeación		3		3	1.08
Falta de recursos	26	30	1	57	20.50
Falta de tiempo	12	17		29	10.43
Falta de valores	16	24		40	14.39
Si hay	1	2		3	1.08
Varios	4	3		7	2.52
Total	123	153	2	278	100.00

Ya conociendo los resultados de las causas del porqué no hay una adecuada o efectiva Educación/Capacitación en las empresas, familias y sociedad, nos enfocamos a conocer y analizar las soluciones propuestas según la percepción de los participantes de la muestra.

8.- La octava pregunta analizada se enfoca a:

¿Qué tres factores principales o maneras podrías sugerir para mejorar la Educación/Capacitación? Esta pregunta se aplicó a las empresas, sociedad y familia. El espectro de respuestas fue muy variado y se catalogó en categorizaciones, que también podrían llamarse indicadores, y que ofrecen soluciones para que la Educación/Capacitación sea más apropiada o efectiva.

Los resultados se han concentrado en la Tabla 8 formada por tres tablas a su vez, que son:

Tabla 8-a referida a las empresas con 8 categorizaciones

Tabla 8-b referida a la sociedad con 10 categorizaciones

Tabla 8-c referida a las familias con 8 categorizaciones

Comenzamos por las soluciones a nivel de empresas y se observa que se ha podido hallar que la categorización Capacitación mostró la más alta preferencia con 35.61% refiriéndose no tanto a la educación sino a la posibilidad de prepararse para aprender lo que les sea útil en el trabajo principalmente. Posteriormente le sigue Facilitar la educación, a todo nivel y forma, con 17.99%, ratificando una necesidad existente en el nivel empresa para poder emerger, progresar y mantenerse. La suma de ambas categorizaciones da más de la mitad del total de las otras, ya que estas dos alcanzan 53.60%. Luego hay tres categorizaciones que están muy similares que son: Incentivos económicos y Mejor planeación, ambos con 11.87%, y Ética y valores con 11.51%.

Es sano informar que hubo treinta y un participantes que no contestaron esta pregunta.

Tabla 8-a. Soluciones factibles para mejorar la Educación/Capacitación en las Empresas.

Soluciones en empresas	Femenino	Masculino	NC/G	Total	Total (%)
Capacitación	47	50	2	99	35.61
Ética y valores	13	19		32	11.51
Facilitar educación	22	28		50	17.99
Incentivos económicos	15	18		33	11.87
Mejor liderazgo	10	15		25	8.99
Mejor planeación	14	19		33	11.87
Sí hay		1		1	0.36
Varios	2	3		5	1.80
Total	123	153	2	278	100.00

Cuando analizamos las soluciones planteadas en la Educación/Capacitación en la sociedad, se ha deducido que la categorización prioritaria según la muestra es con amplio margen, la Ética y valores, en su aplicación, con más de la cuarta parte (27.97%); posteriormente, el Apoyo a la educación con 16.09% y muy parecidos entre sí, con 13.79%, Programas o campañas y con 13.41%, Concientización. Estas cuatro categorizaciones suman un 71.26%.

En esta ocasión hubo cincuenta participantes que no contestaron esta pregunta.

Tabla 8-b. Soluciones factibles para mejorar la Educación/Capacitación en la Sociedad.

Soluciones en Sociedad	Femenino	Masculino	NC/G	Total	Total (%)
Apoyo a la educación	21	21		42	16.09
Apoyo gubernamental	5	9		14	5.36
Comunicación	9	15		24	9.20
Concientización	13	22		35	13.41
Convivencia familiar	5	9		14	5.36
Ética y valores	36	36	1	73	27.97
Ingreso económico	6	8	1	15	5.75
Programas o campañas	17	19		36	13.79
Si hay		1		1	0.38
Varios	2	5		7	2.68
Total	114	145	2	261	100.00

Al referirnos a las soluciones en pro de la Educación/Capacitación en las familias se aprecia que la categorización Ética y valores referida a su aplicación, prevalece de manera muy predominante con 26.10%, seguida de Convivencia familiar (18.38%); entre ambas alcanzan el 44.48%. Hay tres categorizaciones más por encima del 10%, como son: Fomento de estudio (15.44%), Apoyo gubernamental (14.34%) y Comunicación (11.40%); estas categorizaciones

suman 41.18 %, lo cual es significativo también. Es interesante observar como el género femenino insistió mucho más en Comunicación que el masculino mientras estos últimos enfatizaron en Apoyo gubernamental y Ética y valores.

Hay que citar que treinta y nueve participantes no contestaron.

Tabla 8-c. Soluciones factibles para mejorar la Educación/Capacitación en las Familias.

Soluciones en familias	Femenino	Masculino	NC/G	Total	Total (%)
Apoyo gubernamental	12	27		39	14.34
Comunicación	21	10		31	11.40
Convivencia familiar	20	29	1	50	18.38
Ética y valores	29	42		71	26.10
Fomento de estudio	20	22		42	15.44
Ingreso económico	8	7	1	16	5.88
Tiempo	7	7		14	5.15
Varios	3	6		9	3.31
Total	120	150	2	272	100.00

9.- En este punto, como análisis y resumen de lo presentado hasta el presente en las tablas anteriores, y para poder sintetizar los porcentajes obtenidos de las causas y soluciones en empresas, sociedad y familias se han elaborado la Tabla 9a para causas y 9b para soluciones. Ambas tablas muestran los porcentajes de las causas y soluciones en orden de preferencia por parte de la muestra en cada uno de ellos.

La Tabla 9a y 9b, indican además, señalado como (#), el número de sectores o áreas en que está presente la categorización; por ejemplo, es de destacar que la categorización de Ética y valores está presente en las seis áreas. Se señala también como (ID), una identificación asignada en letra mayúscula a cada una de las categorizaciones en causas y en letra minúsculas en soluciones.

Adicionalmente se muestran, de forma resumida, las categorizaciones que se repiten en las seis áreas u opciones factibles, las cuales incluyen causas y soluciones en empresas, sociedad y familias. Se aclara que la repetición de la categorización, se asume integrada como factor negativo en causas mientras que en soluciones se asume como factor positivo; por ejemplo, Falta de planeación se considera en causas como factor negativo y Mejor planeación en Soluciones como factor positivo; similarmente, en Falta de valores y su contraparte, Ética y valores.

En resumen, las categorizaciones se pueden apreciar en la Tabla 9a y 9b, las cuales están presentes en las áreas de la forma siguiente:

En las 6 áreas: Falta de valores, Falta de capacitación y Varios. En 5: Sí hay. En 4: Falta de apoyo, Falta de comunicación, Intereses de la empresa o Ingreso económico. En 3: Falta de recursos, Falta de interés, Falta de planeación, Falta de liderazgo y Falta de tiempo. En 2: Cultura, Conformismo, Desconocimiento y Convivencia familiar. El resto de las categorizaciones no se repiten.

10.- Para cerrar esta sección, se enfatizan los puntos conclusivos más importantes producto de la aplicación del instrumento de la investigación empírica realizada y su respectiva revisión y análisis.

Comenzamos con la Falta de valores o su contraparte, la Ética y valores, que están presentes en todas las posibilidades o elementos factibles, y que en soluciones, tanto en sociedad con 27.97% como en soluciones en familias con 26.10%, predomina de modo prioritario y muy significativo, al igual que en causas en sociedad con 28.62%; también, en causas en familias se manifiesta con 14.39%.

La categorización de Capacitación en soluciones para empresas alcanza un porcentaje extraordinario del 35.61%, si se le adiciona el Facilitar la educación que tiene un 17.99% alcanza un 53.6% digno de tomar en cuenta.

Los intereses de la empresa relacionados con el factor económico tienen, al considerarse la empresa tanto en causas (20.28%) como en soluciones en incentivos económicos (11.87%), gran relevancia y su repercusión se ve trasladada en soluciones en sociedad y familias, cuando se menciona el ingreso económico.

Otra categorización común y muy pasivamente dañina resulta ser la Falta de interés que en causas en empresas (18.51%) y en sociedad (20.65%), así como en familias (11.51%) está presente; si se les une el conformismo se eleva más aún. Hay varias categorizaciones en soluciones que podrían contrarrestar esta actitud tan frecuente; se mencionan, por ejemplo, la concientización, programas y campañas, apoyo a la educación, fomento de estudio, convivencia familiar, comunicación, mejor planeación e incluso, apoyo gubernamental.

Por otra parte, a nivel de empresa, la falta de planeación (10.68% en causas y 11.87% en soluciones) al igual que la Falta de liderazgo (6.76% en causas y 8.99% en soluciones) son vitales y requieren siempre de mejoramiento continuo.

Hay que señalar que ha habido pocas, pero sí respuestas positivas en causas donde se afirma que Sí hay educación y/o capacitación, especialmente en las empresas, lo que alcanza un 3.20%; esta respuesta de Sí hay, aparece, aunque en bajo porcentaje, en cinco de las áreas posibles examinadas.

Hay que mencionar que la categorización de desconocimiento a nivel de sociedad o de familia, aplicable también al trabajo y/o empresa, se incrementa en la medida que el conformismo, la falta de interés, la falta de valores son mayores; también, se puede observar que en las empresas, al igual que en la sociedad y en las familias, se predispone y analiza el factor económico como meta y prioridad rectora, olvidándose frecuentemente del ser humano y del rol de ganar-ganar de empresa-empleado, ciudadano-comunidad y padres-hijos.

Tabla 9a. Síntesis de Causas factibles en relación a la Educación/Capacitación en las Empresas, Sociedad y Familias.

#	ID	Causas en las empresas	Total (%)	#	ID	Causas en la Sociedad	Total (%)	ID	Causas en las Familias	Total (%)
3	C	Falta de recursos	20.28	A	Falta de valores	28.62	C	Falta de recursos	20.50	
4	H	Intereses de la empresa	20.28	B	Falta de interés	20.65	A	Falta de valores	14.39	
3	B	Falta de interés	18.51	2	M	Cultura	11.59	B	Falta de interés	11.51
3	E	Falta de planeación	10.68	C	Falta de recursos	7.97	D	Falta de tiempo	10.43	
6	I	Varios	7.12	4	L	Falta de apoyo	6.52	O	Desconocimiento de los padres	10.07
3	J	Falta de liderazgo	6.76	2	N	Conformismo	6.16	F	Educación de los padres	7.91
6	F	Falta de capacitación	6.05	2	O	Desconocimiento	5.43	G	Falta de comunicación	6.83
6	A	Falta de valores	4.63	I	Varios	5.43	M	Cultura	4.68	
5	K	Si Hay	3.20	F	Educación en el país	5.07	L	Falta de apoyo	4.68	
3	D	Falta de tiempo	2.49	4	G	Falta de comunicación	2.17	N	Conformismo	2.88
		Total	100.00	K	Sí hay	0.36	I	Varios	2.52	
					Total	100.00	J	Falta de liderazgo	1.44	
							E	Falta de planeación	1.08	
							K	Si hay	1.08	
							Total	100.00		

Tabla 9b. Síntesis de Soluciones factibles en relación a la Educación/ Capacitación en las Empresas, Sociedad y Familias.

	Soluciones en empresas	Total (%)		Soluciones en Sociedad	Total (%)		Soluciones en familias	Total (%)	
f	Capacitación	35.61	a	Ética y valores	27.97	a	Ética y valores	26.10	
f	Facilitar educación	17.99	f	Apoyo a la educación	16.09	p	Convivencia familiar	18.38	
h	Incentivos económicos	11.87	f	Programas o campañas	13.79	f	Fomento de estudio	15.44	
d	Mejor planeación	11.87	f	Concientización	13.41	l	Apoyo gubernamental	14.34	
a	Ética y valores	11.51	g	Comunicación	9.20	g	Comunicación	11.40	
j	Mejor liderazgo	8.99	h	Ingreso económico	5.75	h	Ingreso económico	5.88	
i	Varios	1.80	l	Apoyo gubernamental	5.36	d	Tiempo	5.15	
k	Sí hay	0.36	2	p	Convivencia familiar	5.36	i	Varios	3.31
Total		100.00	i	Varios	2.68	Total		100.00	
			k	Si hay	0.38				
			Total		100.00				

11.- A continuación, se analizan las respuestas relacionadas con la pregunta de evaluación de los indicadores de la educación Inspiradora:

¿Podría, según su criterio, calificar la importancia de 1 a 10 de cada uno de los Indicadores de la Educación Inspiradora del listado que se presenta?

Siguiendo las respuestas dadas a cada uno de los indicadores de la Matriz mostrada en la Tabla 1, se ha elaborado la Tabla 11, donde los participantes de la muestra ponderaban a cada indicador de 1 a 10 (siendo 10 el valor mayor y 1 el menor). Al observar los resultados, se aprecia que el Comportamiento Ético ha sido el de mayor ponderación con 9.10 y le han seguido la Solución de problemas, el Espíritu de superación, la Comunicación efectiva y los Conocimientos actualizados, sin llegar ninguno a 9. Hay que comentar que los participantes han ponderado alto casi todos los indicadores, siendo el de menor ponderación Promoción/Darse a conocer con 7.92, seguido en orden ascendente de Lenguajes (8.35) y Actitud emprendedora (8.43). El promedio de las ponderaciones para los 20 indicadores fue de 8.62. Por otra parte, al relacionarlo con el género, los promedios fueron de 8.37 para el género masculino y 8.86 para el femenino. Estos resultados se pueden observar en la Tabla 10.

Tabla 10. Evaluación de los indicadores de la Educación Inspiradora.

Comportamiento ético	Solución de problemas	Espíritu de superación	Comunicación efectiva	Conocimientos actualizados
9.10	8.87	8.87	8.85	8.80
Pensamiento crítico	Visión global	Trabajo en equipo	Creatividad e innovación	Autoaprendizaje
8.71	8.67	8.66	8.65	8.65
Adaptación al cambio y a la realidad	Investigación y Análisis	Iniciativa	Manejo de recursos	Motivación personal y de grupo
8.64	8.61	8.54	8.54	8.53
Tecnologías de información	Vocación de servicio	Actitud emprendedora	Lenguajes	Promoción / Darse a conocer
8.49	8.48	8.43	8.35	7.92

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Una vez analizados los resultados de la data emanada, se presentan las discusiones pertinentes y las conclusiones que le dan consistencia y poder de conocimiento y permanencia a este estudio. En otras palabras, robustez, al respaldar las conclusiones con razonamiento y decisión multicriterio. Es así como en base a los resultados obtenidos y analizados en la investigación a través del instrumento aplicado más la amplia literatura revisada, se han determinado las conclusiones que se especifican a continuación:

Discusión y Conclusiones Generales:

a.- El hecho de haber analizado y de haber obtenido categorizaciones en este estudio que pueden ser utilizados como indicadores, tanto en las causas por las que no es adecuada o efectiva la Educación/Capacitación en las empresas, sociedad y familias, así como en las soluciones factibles para que sí lo sea, según la percepción de la muestra de 309 profesionales, representa un útil logro e indicador de referencia para el sector educativo, profesional, empresarial, social, familiar y personal.

b.- El haber obtenido y ratificado la necesidad fundamental de la Educación/Capacitación en las empresas, sociedad, familias y países, confirma la visión, el esfuerzo y los hallazgos de esta investigación en pro de poder aplicar los resultados y soluciones propuestas al sector educacional; similarmente, en los sectores empresariales y sociales a todo nivel y en cualquier región.

c.- El haber realizado una revisión de la literatura de forma precisa y resumida asociada al tema de estudio, desde inicios de este siglo hasta el presente, como soporte y sostén de la realización de la investigación y razón de ser de las preguntas planteadas, ha sido esencial para que se hayan podido identificar conceptos, criterios, indicadores y conclusiones resaltados en estudios previos de otros autores, tanto específicos como de casos generales, asociados de diferentes maneras con este estudio.

d.- El haber cumplido la investigación sobre la educación refiriéndose a empresas, familias y sociedad, brinda la oportunidad de tener indicadores y

resultados que los interrelacionan, y que permiten compararse entre sí a los tres espacios de vida más importantes, facilitando el conocimiento de sus congruencias, divergencias y realidades.

e) El poder tomar conciencia que cada día hay más investigadores y publicaciones dedicadas a la necesidad de una educación con mayor enfoque e importancia de la ética en la educación y del sentido humanitario, representa una esperanza de posibilidad de cambio evolucionario, a la cual la humanidad tiene derecho y puede tender en pro de un mundo con una educación inspiradora creciente que genere productividad y equidad, pero a la vez, mayor prosperidad, integridad, autenticidad y felicidad.

f) El alcanzar como resultado de la aplicación del instrumento y de los resultados logrados que los valores éticos son significativamente prioritarios, especialmente como soluciones de mejoramiento en la educación en familia y sociedad y estando presentes en todas las áreas analizadas y del vivir.

g) El encontrar que en las empresas, la capacitación como solución, alcanza un 35%, el más alto de cualquier categorización es un resultado a tomar en alta consideración.

h) Lamentablemente, hay que citar también que los intereses de las empresas olvidándose de las personas como tales, unido a la falta de interés por ambas partes y la realidad o excusa de la falta de recursos, resulta ser un freno para impulsar la educación/capacitación en las tres áreas analizadas.

i) El haberse logrado interrelacionar y crear la Tabla 11 (mostrada a continuación) como síntesis entre las Categorizaciones del instrumento aplicado de Educación/Capacitación con los Indicadores de la Educación Inspiradora y su evaluación, y con las dimensiones de la educación obtenidas en base a la revisión de la literatura incluyendo los autores de las investigaciones previas analizadas, se considera un reto y logro alcanzado con un resultado facilitador que podrá ser de gran utilidad y aplicación en la educación.

Tabla 11. Interrelación simbiótica de Categorizaciones de Educación/ Capacitación - Indicadores de la Educación Inspiradora - Dimensiones de la educación de la revisión de la literatura - Autores de las investigaciones analizadas.

Categorizaciones de Educación/ Capacitación Investigación	Indicadores de la Educación Inspiradora	Dimensiones de la Educación de la Literatura analizada	Autores de investigaciones analizadas
Recursos	<i>Creatividad e innovación</i> <i>Actitud emprendedora</i> <i>Trabajo en equipo</i> <i>Manejo de recursos</i>	a) La educación cognitiva y metodologías d) El factor gerencial para poder desarrollarse como líderes	Epitia et al. (2017); Figueredo, et al. (2017); Hernández, et al. (2017); Nunes, et al. (2018); Pavlovic, et al. (2018); Sánchez, et al. (2017); Santana et al. (2019); Vogliotti, A. (2017);
Ética y valores Aplicación de Valores éticos Convivencia familiar	<i>Iniciativa</i> <i>Vocación de servicio</i> <i>Pensamiento crítico</i> <i>Espíritu de superación</i> <i>Trabajo en equipo</i>	a) La educación cognitiva y metodologías b) Importancia, necesidad, influencia y	Arcienaga, et al (2008); Bañón-Gómis, et al (2011); Chen, C. & Yang, C. (2012);

	<p><i>Autoaprendizaje</i> <i>Comportamiento ético</i> <i>Motivación personal y de grupo</i> <i>Visión global</i></p>	beneficios de la ética	<p>De Sendagorta E. (2008); Elango, et al. (2010); Ferrer, J. (2010); Freeman, G.T. (2011); Graham, S. (2005); Gómez Galán, J. (2017); Hernández, et al. (2006); Joseph, C. y Sailakshmi, S. (2011); Karakas, et al. (2013); Magendzo, A. (2017); Mladenovic, et al. (2019); Rodríguez, et al. (2005);</p>
<p>Educación / Formación Capacitación / Habilidades Conocimiento aplicable</p>	<p><i>Iniciativa</i> <i>Tecnologías de información</i> <i>Pensamiento crítico</i> <i>Conocimientos actualizados</i> <i>Creatividad e innovación</i> <i>Trabajo en equipo</i> <i>Investigación y Análisis</i> <i>Lenguajes</i> <i>Autoaprendizaje</i> <i>Comportamiento ético</i></p>	<p>a) La educación cognitiva y metodologías c) Factor de internalización y globalización en la educación</p>	<p>Acosta, G. (2013); Anderberg, et al (2009); Chang, et al. (2018); Donelly, R. (2004); Frémeaux et al. (2018); Gabriel, et al. (2015); García, C. (2005); González, J.H. (2007); Gröschl, et al. (2018); Hayden, M. (2006); Junior, S., et al.2018); Machado, et al. (2018); Mercader, V. (2017a); O'Flaherty, et al. (2011); Rodríguez, et al. (2005);</p>
<p>Apoyo e Intervención del Gobierno Educación en el país</p>	<p><i>Actitud emprendedora</i> <i>Trabajo en equipo</i> <i>Investigación y Análisis</i> <i>Lenguajes</i> <i>Comportamiento ético</i> <i>Manejo de recursos</i> <i>Visión global</i></p>	<p>a) La educación cognitiva y metodologías c) Factor de internalización y globalización en la educación</p>	<p>Acosta, G. (2013); Anderberg, et al (2009); Chang, et al. (2018); Figueredo, et al. (2017); Mercader, V. (2017b,c); Sánchez, et al. (2017); Santana et al. (2019); Yeung, S. M. C. (2018);</p>
<p>Intereses empresariales Factores económicos Ingresos y posibilidades</p>	<p><i>Pensamiento crítico</i> <i>Creatividad e innovación</i> <i>Trabajo en equipo</i> <i>Investigación y Análisis</i> <i>Comportamiento ético</i> <i>Manejo de recursos</i></p>	<p>a) La educación cognitiva y metodologías d) El factor gerencial para poder desarrollarse como líderes</p>	<p>Epitia et al. (2017); Figueredo, et al. (2017); Nunes, et al. (2018); Sánchez, et al. (2017);</p>
<p>Concientización Fomento de estudio Facilitar la educación Apoyo a la educación Programas o campañas</p>	<p><i>Iniciativa</i> <i>Vocación de servicio</i> <i>Conocimientos actualizados</i> <i>Actitud emprendedora</i> <i>Espíritu de superación</i> <i>Trabajo en equipo</i> <i>Promoción / Darse a conocer</i> <i>Investigación y Análisis</i></p>	<p>a) La educación cognitiva y metodologías. b) Importancia, necesidad, influencia y beneficios de la ética c) Factor de internalización y</p>	<p>Frémeaux, et al. (2018); Gómez Galán, J. (2017); Magendzo, A. (2017); Mladenovic, et al. (2019); Morcillo Loro, V. (2017); Ortega, P. & Gárate, A. (2017); Prada, (2013); Rada, (2017); Ramírez, (2011);</p>

	<i>Lenguajes</i> <i>Comportamiento ético</i> <i>Motivación personal y de grupo</i> <i>Visión global</i>	globalización en la educación	Rodríguez, et al. (2005); Varouchas, et al. (2018).
Interés Conformismo Desconocimiento Educación de los padres	<i>Vocación de servicio</i> <i>Espíritu de superación</i> <i>Autoaprendizaje</i>	a) La educación cognitiva y metodologías. b) Importancia, necesidad, influencia y beneficios de la ética	Magendzo, A. (2017); Rada, (2017); Vogliotti, A. (2017); Urias, D. (2015).
Comunicación	<i>Comunicación efectiva</i> <i>Lenguajes</i> <i>Motivación personal y de grupo</i> <i>Comportamiento ético</i> <i>Visión global</i>	a) La educación cognitiva y metodologías c) Factor de internalización y globalización en la educación	Acosta, G. (2013); Anderberg, et al. (2009); Gómez Galán, J. (2017); Morcillo Loro, V. (2017); Ortega, P. & Gárate, A. (2017); Urias, D. (2015).
Planeación Liderazgo Tiempo	<i>Solución de problemas</i> <i>Tecnologías de información</i> <i>Pensamiento crítico</i> <i>Creatividad e innovación</i> <i>Actitud emprendedora</i> <i>Trabajo en equipo</i> <i>Promoción / Darse a conocer</i> <i>Investigación y Análisis</i> <i>Comportamiento ético</i> <i>Manejo de recursos</i> <i>Visión global</i>	b) Importancia, necesidad, influencia y beneficios de la ética. d) El factor gerencial para poder desarrollarse como líderes	Akins, R. et al (2013); Bañón-Gómis, et al (2011); Bolívar, A. (2011); Chen, C. & Yang, C. (2012); Hernández, et al. (2014); Machado, et al. (2018); Pavlovic, et al. (2018); Prada, (2013); Ramos, et al. (2010); Yeung, S. M. C. (2018)
Cultura Educación en el país	<i>Trabajo en equipo</i> <i>Lenguajes</i> <i>Autoaprendizaje</i> <i>Comportamiento ético</i> <i>Motivación personal y de grupo</i> <i>Visión global</i>	a) La educación cognitiva y metodologías. b) Factor de internalización y globalización en la educación d) El factor gerencial para poder desarrollarse como líderes	Acosta, G. (2013); Anderberg, et al. (2009); Arcienaga, et al. (2008); Bolanle, et al. (2008); Donnelly, R. (2004); Epitia et al. (2017); Gabriel, et al. (2015); Gómez Galán, J. (2017); González, (2007); Lehner, et al. (2013); Michaelson, C. (2010); Morcillo Loro, V. (2017); Nunes, et al. (2018); Ramírez, (2011); Wit, (2011); Yeung, S. M. C. (2018)

Podemos decir para cerrar que:

a) Al aplicar los indicadores de la Educación Inspiradora en nuestro trabajo y vida a todo nivel y con mayor frecuencia e intensidad, la felicidad pasará a ser parte más activa de nuestro propio ser.

b) Al aplicar las categorizaciones o indicadores obtenidos en este estudio como soluciones factibles en nuestro desempeño en la empresa, sociedad y familia, nuestro proceder y comportamiento como seres humanos será más congruente con la frecuencia de momentos felices.

c) Al aplicar los valores éticos en la empresa, familia y sociedad como indicador preponderante obtenido en este estudio, las posibilidades de sentirse libre consigo mismo, auténticos y más felices serán mayores.

Por lo tanto, la educación inspiradora nos impulsa y nos facilita la convivencia con felicidad.

Limitaciones e investigaciones futuras

Las limitaciones de esta investigación se concentran en los puntos siguientes:

La aplicación del instrumento se limita a una región que, aunque es importante en el sector industrial y productivo, depende de la percepción de la muestra y puede tener una cultura muy particular. También, se ha limitado a profesionales de cualquier carrera, lo cual puede interpretarse como efectivo por la diversidad o como no tan efectivo por tener dos profesiones que prevalecen y otras con muy pocos participantes. Adicionalmente, el número de la muestra, aunque representativo con 309 participantes, podría haber sido mayor.

De allí que se sugieren investigaciones futuras como son: Aplicar el instrumento en otros países, unos de culturas similares y otros muy diferentes para así, reflexionar en función de los resultados obtenidos y sus variantes y semejanzas. Igualmente, aplicar estudios en sectores de la sociedad diversos y en familias de diferentes niveles, sin dejar al sector gubernamental, económico y político, e insistir masivamente en la aplicación de los indicadores en el sector educacional a todos los niveles para demostrar y aprovechar las ventajas y desventajas en la educación a todo nivel, y generar los cambios factibles pertinentes que mejoren la aplicabilidad de los conocimientos y la productividad, con valores y felicidad.

REFERENCIAS

- Acosta, G. (2013). Globalización e internacionalización de la educación superior: Un enfoque epistemológico. *Omnia*, 19, 75-85. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73726911002>
- 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. <https://doi.org/10.1108/14676370910990710>
- Akins, R., Bright, B., Brunson, T., & Wortham, W. (2013). Effective Leadership for Sustainable Development. *E Journal of Organizational Learning & Leadership*. 11 (1) 29-36. <http://ebiblio.cetys.mx:2100/bsi/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=10a23f0c-f681-4318-841f-505efbc92e92%40sessionmgr4006>
- Arcienaga, L., Woehr, D. & 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.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80511493009>
- Bañón-Gómis, A., Guillén-Parra, M. & Ramos-López, N. (2011). La Empresa Ética y Responsable. *Universia Business Review*, (30), 32-43.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43318798003>
- Bolanle, A., Olaniran, M, and Agnello, F. (2008). Globalization, educational hegemony, and higher education. *Multicultural Education & Technology Journal*, 2, (2), 68 – 86. <https://doi.org/10.1108/17504970810883351>
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *Educación*, 47, (2), 253- 275.
<https://www.raco.cat/index.php/educar/article/view/248536>
- Chang, D. F., & Lin, N. J. (2018). Applying CIPO indicators to examine internationalization in higher education institutions in Taiwan. *International Journal of Educational Development*, 63, 20-28.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.12.007>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0953-3>
- De Sendagorta E. (2008). El Humanismo en el Liderazgo Empresarial. *Journal de Empresa y Humanismo*, 11, (2) 11-32.
<http://dadun.unav.edu/handle/10171/9764>
- Donnelly, R. (2004). Critical evaluation of the impact of global education reform: an Irish perspective. *International Journal of Education Management*, 18, (6), 351-359. <https://doi.org/10.1108/09513540410554004>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0524-z>
- Epitia, Y. L., & Zuluaga, N. A. T. (2017). El semillero de investigación. Una alternativa innovadora en el sistema educativo colombiano. *Revista Universitaria Ruta*, 19, (2), 31-47
<https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/985>
- Ferrer, J. (2010). Eficacia en organizaciones humanas: reto en la construcción de un balance social de futuro. *Multiciencias*, 7, (3), 319-328.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90470309>
- Figueredo, A. L., Tauler, L. L. M., & Betancourt, L. A. A. (2017). La preparación laboral e inclusión social: desafíos y perspectivas en la formación de los profesionales en una universidad innovadora. *Opuntia Brava*, 9, (4), 271-283.
<https://doi.org/10.35195/ob.v9i4.229>
- Freeman, G.T. (2011). Spirituality and Servant Leadership: A Conceptual Model and Research Proposal. *Emerging Leadership Journeys*, 4, (1), 120—140
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.467.6293>
- Frémeaux, S., Michelson, G., & Noël-Lemaitre, C. (2018). Learning from Greek Philosophers: The Foundations and Structural Conditions of Ethical Training in Business Schools. *Journal of Business Ethics*, 153, (1), 231-243.
<https://doi.org/10.1007/s10551-016-3398-x>
- 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. <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/S1479-3679%282012%290000016014>
- García, C. (2005). Complejidades de la globalización e internacionalización de la educación superior: interrogantes para América Latina. *Cuadernos del CENDES*, 22, 1-22. http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1012-25082005000100003&script=sci_arttext
- Gómez Galán, J. (2017). Nuevos estilos de enseñanza en la era de la convergencia tecno-mediática: hacia una educación holística e integral. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (8), 60-78. <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2601>
- González, J.H. (2007). Internacionalización de la educación superior. *Universidades*, 33, 3-10. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37303302>
- 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. <https://doi.org/10.1080/0958519042000311408>
- Gröschl, S., & Gabaldon, P. (2018). Business Schools and the Development of Responsible Leaders: A Proposition of Edgar Morin's Transdisciplinarity. *Journal of Business Ethics*, 153, (1), 185-195. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3349-6>
- Hayden, M. (2006). *Introduction to International Education: International Schools and Their Communities*. New York. USA: Sage Publications Inc. <http://dx.doi.org/10.4135/9781446213292>
- 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 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2334449
- Hernández, K. B., Vega, E. O., & Acosta-Prado, J. C. (2017). Capacidad dinámica de innovación en instituciones de educación superior. *Revista Espacios*, 38, (01), 24. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n01/17380124.html>
- Hernández, R., Silvestri, K. & Cobis, J. (2006). Ética y responsabilidad social en la formación gerencial. *Multiciencias*, 6, (3), 215-219. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90460302>
- Joseph, C. y Sailakshmi, S. (2011). Spiritual intelligence at work. *The IUP journal of Soft skills*, 5, (4) 21-30. <http://ebiblio.cetys.mx:2122/bsi/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=53f06b06-5fdf-438b-b468-a8787e058c8e%40sessionmgr103>
- Junior, S., Martins-Silva, P. D. O., Vasconcelos, K. C. D. A., Silva, V. C. D., Melo, M. R. D., & Dumer, M. C. R. (2018). *Sustainability Indicators for the Management of Brazilian Higher Education Institutions*. BAR-Brazilian Administration Review, 15, (3). <http://dx.doi.org/10.1590/1807-7692bar2018180003>
- Lehner, D. and Wurzenberger, J. (2013). Global education- an educational perspective to cope with globalization. *Campus-Wide Information Systems*. 30, (5), 358-368. <https://doi.org/10.1108/CWIS-08-2013-0033>
- Karakas, F., & Sarigollu, E. (2013). The Role of Leadership in Creating Virtuous and Compassionate Organizations: Narratives of Benevolent Leadership in an Anatolian Tiger. *Journal Of Business Ethics*, 113, (4), 663-678. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1691-5>

- Machado, N. S., Weber, J., Silveira, A., & Petarnella, L. (2018). Higher education and sustainability: understanding of the managers of a higher education institution. *Revista de Ciências da Administração*, (1). <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2018v20n51p42>
- Magendzo, A. (2017). Pedagogía crítica y educación en derechos humanos. *Paulo Freire*, (2), 19-27. <https://doi.org/10.25074/07195532.2.516>
- Mercader, V. (2017a). Modelo de Evaluación para la Educación Empresarial con visión internacional. *Revista Global de Negocios*, 5, (2) 103-119. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2914438
- Mercader, V. (2017b). Relación de la Productividad, la Ética, la Toma de Decisiones y la Felicidad. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 10, (6), 87-104. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3071250
- Mercader, V. (2017c). Influence of Social Entrepreneurship in organizations, family, and society: Causes and solutions for success. *American Journal of Management*. ISSN: 2165-7998, 17 (2) 65-85. http://www.na-businesspress.com/AJM/MercaderV_Web17_2_.pdf
- Michaelson, C. (2010). Revisiting the Global Business Ethics Questions. *Business Ethics Quarterly*, 20, (2) 237-251. <https://doi.org/10.5840/beq201020217>
- Mladenovic, R., Martinov-Bennie, N., & Bell, A. (2019). Business students' insights into their development of ethical decision-making. *Journal of Business Ethics*, 155, (1), 275-287. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3523-5>
- Morcillo Loro, V. (2017). La acción educativa en el aula desde planteamientos innovadores: un estudio intensivo. *Investigación en la Escuela*, (92), 1-18. <https://hdl.handle.net/11441/71982>
- Nunes, L., Paio, A., & Viana, D. (2018). Territorios colaborativos: nuevos desafíos en la educación universitaria. *Conference paper, Arcadia* 5, <http://hdl.handle.net/10071/17041>
https://www.researchgate.net/publication/327111925_Territorios_colaborativos_nuevos_desafios_en_la_educacion_universitaria
- O'Flaherty, J., Liddy, M., Tansey, L. and Roche, C. (2011). Education engaged citizens: four projects from Ireland. *Education + Training*, 55, (4), 267-283. <https://doi.org/10.1108/00400911111138442>
- Ortega, P. & Gárate, A. (2017). *Una escuela con rostro humano*. Mexicali, México: Editorial Cetys. <http://www.cetys.mx/wp-content/uploads/2017/11/Una-escuela-con-rostro-humano-muestra.pdf>
- Pavlovic, D., Obradovic, T., & Bjelica, D. (2018). Does competitiveness have anything to do with people? *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 23, (3), 33-46 <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=725139>
- 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. <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no2/realvol1no2.pdf#page=45>

- Rada, D. M. (2017). Interacciones cognitivas y metacognitivas en un grupo virtual educativo. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 8, (16), 137-151. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2933005>
- 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. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4581854>
- Ramírez F., Sánchez M. y Quintero, H. (2005). El papel de los valores en la identidad corporativa. *Revista Negotium*, 1, (1), 35-54. <http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/view/8>
- Ramos, L. & Díaz, B. (2010). Influencia del liderazgo visionario en el desarrollo organizacional. *Impacto científico*, 5, 137-153. <http://produccioncientificaluz.org/index.php/impacto/article/view/3083>
- Rivas, A., & Székely, M. (2014). Escalando la nueva educación: Innovaciones inspiradoras masivas en América Latina. <http://hdl.handle.net/123456789/4326>
<https://publications.iadb.org/es/publicacion/13817/escalando-la-nueva-educacion-innovaciones-inspiradoras-masivas-en-america-latina>
- Rodríguez, A. y Aguilera, J.C. (2005). Persona ética y organización: Hacia un nuevo paradigma organizacional. *Cuadernos de Difusión*, 10, (61-77). <http://jefas.esan.edu.pe/index.php/jefas/article/view/171>
- Sánchez, J. J. M., Ruiz, A. B. M., & Olmos, M. A. (2017). La Realidad Aumentada (RA). Recursos y propuestas para la innovación educativa. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20, (2), 183-204. <https://doi.org/10.6018/reifop/20.2.290971>
- Santana, M. G., Pulido, J. R., & Rodríguez, J. A. (2019). Aprendizaje colaborativo: experiencia innovadora en el alumnado universitario. *REXE-Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 17, (35). <https://doi.org/10.21703/rexe.20191836guerra5>
- Suarez-Orozco, M. (2005). Rethinking education in the global era. *Phi Delta Kappan*, 87, (3), 209-212. <https://doi.org/10.1177/003172170508700310>
- Urias, D. (2015). International education in a global context. In *Power, voice and the public good: schooling an education in global societies*. 307-340. Emerald Group Publishing Limited. ISBN-13: 978-1848551848.
- Varouchas, E., Sicilia, M. A., & Sánchez-Alonso, S. (2018). Towards an integrated learning analytics framework for quality perceptions in higher education: a 3-tier content, process, engagement model for key performance indicators. *Behaviour & Information Technology*, 37, (10-11), 1129-1141. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2018.1495765>
- Vogliotti, A. (2017). Asesoramiento pedagógico y evaluación formativa de proyectos innovadores para una formación inclusiva. *Contextos de educación*, (23). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>
<http://www.hum.unrc.edu.ar/ojs/index.php/contextos/article/view/532>
- Wit, H. (2011). Globalización e internacionalización de la educación superior. *Universities and Knowledge Society Journal*, 8, 77-84. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78018793007>
- Yeung, S. M. C. (2018). Linking ISO 9000 (QMS), ISO 26000 (CSR) with accreditation requirements for quality indicators in higher education. *Total*

Quality Management & Business Excellence, 29, (13-14), 1594-1611.
<https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1282310>

ACKNOWLEDGMENTS

I thank professionals who anonymously answered the questionnaire as part of the sample. I also thank Professor Marta Perís who motivated me to go ahead with the theme and expectations of this study as well as all those professionals with who I have some kind of related discussion.

DECLARATION OF CONFLICTING INTERESTS

The author declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

FUNDING

The author received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

Cita recomendada

Mercader Pomarón, V.M. (2019). Educación inspiradora: conocimiento solucionador y aplicable con felicidad. *Journal of Management and Business Education*, 2(2), 160-188. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2019.0012>
