



Redes formativas del conocimiento informacional

Training networks of informational knowledge

Víctor Hugo Meriño Córdoba¹, María del Rosario Molina González² & Cruz García Lirios³

Fecha de recepción: 04/04/2022; Fecha de revisión: 13/05/2022; Fecha de aceptación: 18/09/2022

Cómo citar este artículo:

Meriño-Córdoba, V. H., Molina-González, M. R. & García-Lirios, C. (2022). Redes formativas del conocimiento informacional. *Revista de Innovación y Buenas Prácticas Docentes*, 11(2), 87-99.

Autor de Correspondencia: victor.merinoco@amigo.edu.co

Resumen:

La pandemia obligó a la transición intensiva de la formación académica, profesional y laboral. El proceso se distinguió por la gestión, producción y transferencia de conocimiento centrado en la búsqueda, selección y codificación de la información. La revisión de la literatura de 2019 a 2022 evidencia la transición intensiva en su estructura de redes de relaciones. El objetivo fue el establecimiento de la red de formación académica, profesional y laboral en la literatura de 2019 a 2022. Se realizó un estudio documental, transversal y exploratorio con una selección no probabilística de fuentes indexadas a repositorios internacionales, considerando el año de publicación de 2019 a 2022 y la búsqueda por palabras claves: "formación", "gestión" y "conocimiento". Los resultados advierten la prevalencia del emprendimiento y la innovación, la literatura también destaca a la formación docente como eje central de la calidad de los procesos y los productos de Instituciones de Educación Superior en alianzas estratégicas con organizaciones productoras del conocimiento. En relación con los marcos teóricos, conceptuales y empíricos, los hallazgos encontrados advierten un escenario de formación académica en función de la gestión del conocimiento requerido en la formación profesional más que las demandas del mercado local a través de la formación laboral.

Palabras clave: Agenda, Conocimiento, Emprendimiento, Formación, Gestión, Innovación

Abstract:

The pandemic forced the intensive transition of academic, professional and work training. The process was distinguished by the management, production and transfer of knowledge focused on the search, selection and codification of information. The review of the literature from 2019 to 2022 shows the intensive transition in its relationship network structure. The objective was the establishment of the academic, professional and labor training network in literature from 2019 to 2022. A documentary, cross-sectional and exploratory study was carried out with a non-probabilistic selection of sources indexed to international repositories, considering the year of publication from 2019 to 2022 and the search by keywords: "training", "management" and "knowledge". The results warn the prevalence of entrepreneurship and innovation, the literature also highlights teacher training as the central axis of the quality of the processes and products of Higher Education Institutions in strategic alliances with knowledge-producing organizations. In relation to the theoretical, conceptual and empirical frameworks, the findings found warn of a scenario of academic training based on the management of the knowledge required in professional training rather than the demands of the local market through job training.

Key Words: Agenda, Knowledge, Entrepreneurship, Training, Management, Innovation

¹ Universidad Católica Luis Amigo (Colombia), correo electrónico; victor.merinoco@amigo.edu.co CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8911-7202>

² Universidad de Sonora (México), correo electrónico; rosario.molina@unison.mx CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6016-3889>

³ Universidad Autónoma del Estado de México (México), correo electrónico; cgarciali@uaemex.mx CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9364-6796>

1. INTRODUCCIÓN

Las alianzas estratégicas entre universidades y organizaciones del conocimiento surgen de redes formativas académicas, profesionales y laborales. Entendidas como traductoras de conocimiento, las redes formativas pueden orientarse a la transferencia de información como lo son las académicas. O bien, dirigirse hacia el desarrollo de una competencia como es el caso de las redes profesionales (García et al., 2021a). Respecto a las redes laborales suponen la conversión del capital humano e intelectual en activos intangibles (Sánchez et al., 2017). De este modo las redes formativas suponen la transferencia de información desde la academia para fines profesionales y laborales. Las universidades que establecen un sistema de prácticas profesionales y servicios social en organizaciones creadoras de conocimiento desarrollan una formación de talentos (Molina et al., 2019). El proceso en el que el capital humano se inserta en el ámbito laboral se conoce como formación de redes de conocimiento.

La relación que guarda la evaluación, acreditación y certificación de la calidad de los procesos y los productos en las Instituciones de Educación Superior con respecto a la formación académica, profesional y laboral fue el objetivo del presente trabajo (García et al., 2014). Una revisión del estado de la cuestión permitirá advertir la tendencia de las redes formativas con la finalidad de abrir la discusión en torno a su importancia y trascendencia para el proceso que va de la gestión, la producción y la transferencia del conocimiento (Sánchez et al., 2018a).

El objetivo del presente trabajo fue establecer las redes formativas del capital intelectual en las etapas académica, profesional y laboral.

¿Existen diferencias significativas entre las redes formativas consultadas en la literatura con respecto a las observadas en el presente trabajo?

Las premisas que guían el presente estudio sugieren: 1) Las redes formativas subyacen de alianzas estratégicas entre universidades y organizaciones con el propósito de facilitar la reinserción laboral del capital intelectual en el mercado local (Bustos et al., 2019). 2) Las redes formativas académicas se distinguen por su énfasis en las competencias educativas como el procesamiento de información, la toma de decisiones y el comportamiento de aversión a riesgos. 3) La formación profesional enfatiza las competencias gremiales que distinguen a una licenciatura o ingeniería en situaciones específicas como el uso intensivo de información, el procesamiento de datos y la toma de decisiones asertiva (Sánchez et al., 2018b). 4) La formación laboral involucra a los talentos en su proceso de resiliencia e inteligencia organizacional.

1.1 Teoría de las redes formativas

Los marcos teóricos y conceptuales que explican las redes formativas indican que las universidades y las organizaciones forman sinergias orientadas a la gestión, producción y transferencia de conocimiento. En un escenario de corresponsabilidad entre las universidades y organizaciones emerge la formación de su capital humano (Bustos et al., 2019). La formación académica se ajusta a los lineamientos del mercado local (García et al., 2013). La formación profesional se dirige hacia los requerimientos de emprendimiento e innovación de las pequeñas y medianas empresas cooperativas (García et al., 2017a). La formación laboral se gesta desde la resiliencia e inteligencia de oportunidades de negocios.

La teoría de las redes sociotécnicas advierte que los liderazgos emergen a partir de la formación académica y profesional (Delgado et al., 2018). La hegemonía de las

redes colaborativas se traduce en una formación de mejoramiento continuo y calidad total. La cero tolerancia a los proyectos reproductores del conocimiento y la propensión a la innovación de procesos sugieren una cultura del éxito.

Por consiguiente, la toma de decisiones se establece a partir de las proyecciones a corto, mediano y largo plazo. La teoría sociotécnica advierte que un incremento en la innovación supone un aumento de la confianza y la inteligencia emocional. La cultura del éxito se estructura en un asertividad colaborativo. Las redes surgen cuando las partes involucradas generan lazos de compromiso alrededor de las oportunidades y relaciones de empatía frente a los riesgos de emprendimiento.

De este modo, las redes formativas actúan desde el aula hasta el taller. La conversión del capital humano en un activo intangible atraviesa las tres fases formativas, pero estas no rían posibles sin el sistema de prácticas profesionales y servicio social (García et al., 2015b). A medida que la formación académica se especifica hacia las necesidades locales de emprendimiento e innovación, las redes formativas generan competencias específicas para la fase de formación profesional (Quintero et al., 2018). La culminación de las competencias se establece en la formación laboral cuando los talentos generan proyectos emprendedores e innovadores.

1.2 Estudios de las redes formativas

Las redes formativas de conocimiento emergen luego de que la relación entre Instituciones de Educación Superior (IES) y micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) se consolida. Se trata de un sistema de gestión de saberes y habilidades para reducir la brecha entre la formación académica, profesional y laboral (Pérez et al., 2018). En ese marco de alianzas estratégicas entre IES y Mipymes, la gestión prevalece sobre la producción y la transferencia del conocimiento aún y cuando la herencia y aprendizaje de saberes y habilidades es menester ante las exigencias del naciente mercado local (Fierro et al., 2018). La hegemonía de la gestión sobre la producción y la transferencia de conocimiento sugiere una descompensación entre las exigencias del entorno laboral con respecto a la sistematización de datos y la adquisición de las habilidades que los egresados de las IES deben adquirir para llevar a cabo funciones básicas en el engranaje de producción.

El desequilibrio entre la gestión con respecto a la producción supone la saturación de negociaciones, acuerdos y responsabilidades entre las partes interesadas, pero el desbalance entre la gestión respecto a la transferencia sugiere la cancelación del emprendimiento y la innovación, factores esenciales para la transformación del mercado local y la competitividad de las IES y Mipymes en el concierto internacional (Sánchez et al., 2018). Es así como la literatura se ha preocupado en estudiar el desbalance entre la gestión, producción y transferencia del conocimiento para reorientar la balanza hacia la formación de capitales intelectuales que promuevan el conocimiento al interior de sus redes colaborativas (Fierro et al., 2018).

Algunos trabajos destacan la importancia del liderazgo en el establecimiento de la agenda, las alianzas estratégicas y los grupos colaborativos, pero otros estudios acentúan la importancia de talentos autogestores de la actualización, especialización y

sistematización de sus conocimientos (Sánchez et al., 2017). En algunas investigaciones tanto la relación entre líderes con emprendedores e innovadores es considerada sustancial para la construcción de una agenda gestora, productiva y formativa. En el caso de los enfoques centrados en los grupos colaborativos, la rotación de decisiones y funciones sugiere la fusión de los enfoques clásicos del liderazgo y el capital intelectual para dar lugar a las redes colaborativas (Carreón et al., 2017). De esta manera es como las redes formativas del conocimiento son entendidas como sistemas de procesamiento de información, toma de decisiones estratégicas y emprendimiento de innovaciones que distinguen a una IES o Mipyme en un mercado local (Carreón et al., 2017).

Es el caso de las organizaciones o instituciones que promueven el uso intensivo de tecnologías, dispositivos y redes digitales, aún y cuando se ha documentado que el capital intelectual invierte hasta el 30% de su tiempo laboral en la consulta de sus contactos (Figueroa et al., 2017). En un principio los estudios descriptivos de la problemática sugirieron que se trataba de un nuevo flagelo que azotaba a las empresas o universidades, pero con el paso del tiempo se observó que este fenómeno era un efecto y no la causa de la fusión entre la información y el estilo de vida o identidad de estudiantes y futuros talentos (García et al., 2017b).

Los primeros estudios sobre la fusión entre el naciente Internet respecto a la formación académica, profesional y laboral centraron su atención en la utilidad y la facilidad de uso de la tecnologías, dispositivo o red electrónica como la determinante del uso intensivo de los datos (García et al., 2016). El modelo de la aceptación de la tecnología explicó fehacientemente el proceso en el que la utilidad y la facilidad de uso determinaron la disposición, el compromiso, la intención y el desempeño de internautas. En seguida, el modelo de adopción del comercio electrónico evidenció al riesgo como el atenuante de la aceptación de la tecnología.

Ambos modelos parecieron dar cuenta del proceso en el que los usuarios tendrían éxito si establecían un margen de ganancia y pérdida antes de usar Internet, aproximándose a la compatibilidad que el modelo de difusión de innovaciones estableció como determinante del uso intensivo de los datos (Carreón et al., 2016). La utilidad y la facilidad de uso de la tecnología, el riesgo de uso de los datos y la compatibilidad entre el procesamiento y desarrollo de la información respecto al estilo de aprendizaje o enseñanza del Internauta explicaron la fusión entre las habilidades y saberes respecto a la motivación para procesar la información, tomar decisiones y llevar a cabo estrategias de gestión, producción y transferencia de conocimiento.

Fue hasta la llegada de la presente década que se propuso a la gobernanza, entendida como la edificación de una agenda común entre líderes y talentos con respecto a objetivos, tareas y metas, como factor aglutinante de la utilidad, la facilidad, el riesgo y la compatibilidad (Carreón et al., 2016). La literatura consultada, advierte que la formación es el determinante principal del desarrollo humano, principalmente el capital intelectual que supone el aprendizaje continuo y permanente de conocimientos heredados de redes de conocimiento; productoras, gestoras y traductoras de saberes y habilidades, competencias y motivaciones orientadas al logro de objetivos, tareas y metas (Sánchez et al., 2018).

El estado de la cuestión destaca la emergencia de redes formativas del conocimiento en el que la formación es el eje rector de la gestión y la producción de saberes y habilidades, experiencias y competencias orientadas al emprendimiento y la innovación. En ese tenor, la formación académica, profesional y laboral siguen una trayectoria de acuerdos y responsabilidades en cuanto al uso intensivo de tecnologías,

dispositivos y redes electrónicas como Facebook, Twitter, WhatsApp, Instagram, YouTube, Periscope y SnapChat que hacen más compatibles las demandas del entorno laboral con las exigencias académicas (Hernández et al., 2018).

1.3 Modelamiento de las redes formativas

En su concepto más básico la gobernanza sugiere el concurso de actores internos y externos a las organizaciones e instituciones como sello distintivo de calidad de los procesos y productos que al ser transparentados adquieren un estatus político de bien común (Aguilar et al., 2018). En relación con las tecnologías, dispositivos y redes de datos, la gobernanza es el marco económico, político, social, jurídico, académico y laboral que aglomera los modelos de liderazgo, partes interesadas y agentes que adoptarán y comercializarán la información con responsabilidad (Soto et al., 2018). El proceso de construcción de la gobernanza recupera el establecimiento de una agenda común a partir del debate y negociación de las partes interesadas, sus acuerdos y responsabilidades. En el caso de Internet, la gobernanza es un marco regulatorio de los datos, así como del empleo de estos en la formación académica, profesional y laboral de futuros talentos, capitales intelectuales y activos intangibles de organizaciones e instituciones (Veliz et al., 2018). La fase en la que se encuentra el estado del arte indica la generación de instrumentos que diagnostiquen los niveles de transparencia en cada una de las fases de la gobernanza, así como su orientación hacia la sostenibilidad de las organizaciones e instituciones ya que, en la medida en que estas sean más autónomas garantizarán la discusión indispensable para la gobernanza (García et al., 2015).

2. Metodología

2.1 Diseño.

En virtud de que las redes formativas se pueden apreciar desde una estructura de hallazgos reportados en la literatura, se procedió a llevar a cabo una investigación documental con la finalidad de describir la prevalencia de las redes formativas y sus relaciones de dependencia (García et al., 2022). Debido a que es posible alcanzar el objetivo con una revisión de la literatura publicada en un periodo reciente se realizó un trabajo transversal.

2.2 Instrumento.

Se utilizó un inventario para el registro de calificaciones de los jueces con respecto a los hallazgos seleccionados en la literatura de 2019 a 2022. A partir del criterio consistente en asignar desde un 0 = “nada probable” hasta 5 = “bastante probable” se registraron tres calificaciones. La calificación preliminar consistió en asignarle una calificación al resumen si el experto asumía que la formación académica se supeditó a la formación profesional o laboral (Carreón et al., 2017). La calificación secundaria fue comparativa entre la calificación preliminar y el promedio general. La calificación terciaria fue reconsiderativa o reiterativa en relación con las dos calificaciones anteriores.

2.3 Muestra.

Se seleccionaron los resúmenes publicados en repositorios nacionales como Clase, Latindex, Scielo y Redalyc, considerando la búsqueda por palabras claves: “Conocimiento”, “formación” y “gestión” en el periodo de 2019 a 2022. La Tabla 1 muestra la distribución de frecuencias de los resúmenes seleccionados con el propósito de procesar la información a partir de un consenso de criterios.

Tabla 1.
Descriptivos de la muestra de hallazgos.

	Académica				Profesional			Laboral				
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Clase	2	4	1	1	1	3	3	2	2	3	4	1
Latindex	3	3	1	1	2	2	2	1	2	2	4	3
Redalyc	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2
Scielo	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1

Fuente: Elaborada con los datos del estudio.

2.4 Procedimiento.

Una vez seleccionados los hallazgos se procedió a su calificación por jueces expertos seleccionados por su índice h o factor de impacto del autor medido en citas. Se utilizó la técnica Delphi el cual incluye preguntas relativas a criterios de identificación de la formación: académica, profesional y laboral. La Tabla 2 muestra la selección de los jueces, así como las características de su grado de especialización y actualización de conocimientos.

Tabla 2.
Descriptivos de los jueces.

Sexo	Edad	Ingreso	Adscripción	Experiencia	Índice h
Femenino	44	28'673.00	Sociología	10	10
Masculino	37	27'891.00	Administración	12	12
Femenino	45	22'867.00	Economía	9	13
Masculino	39	24'875.00	Psicología	8	11
Masculino	41	27'961.00	Sociología	5	14
Masculino	46	31'890.000	Administración	13	15
Femenino	48	33'782.00	Antropología	15	10

Fuente: Elaborada con los datos del estudio.

2.5 Análisis.

La información se capturó en Excel y se procesó en JASP versión 14. Se estimaron los coeficientes de centralidad y agrupación, así como de la red de relaciones entre los tipos de formación, considerando la prevalencia de los criterios de los jueces (Martínez et al., 2019). Las calificaciones asignadas siguieron una distribución no paramétrica.

2.6 Interpretación.

Los valores cercanos a la unidad fueron asumidos como evidencia de centralidad, agrupación y redes de relaciones. En contraste, los valores próximos a cero fueron considerados como evidencia de dispersión y volatilidad entre los nodos y los bordes.

De este modo, la estructura de relaciones se consideró como red neuronal si prevalecían la centralidad, la agrupación y la red de relaciones positivas entre las categorías.

3. RESULTADOS

La Figura 1 muestra los coeficientes de centralidad los cuales advierten que la red formativa tiende a dispersarse, ya que las relaciones entre los tipos de formación no son positivas y cuando es favorable no es significativa. Es decir, la formación el capital humano no se traduce en una conversión a activo intangible. En otras palabras, las demandas del entorno local parecen no converger con la estrategia formativa de prácticas profesionales y servicio social entre universidades y organizaciones.

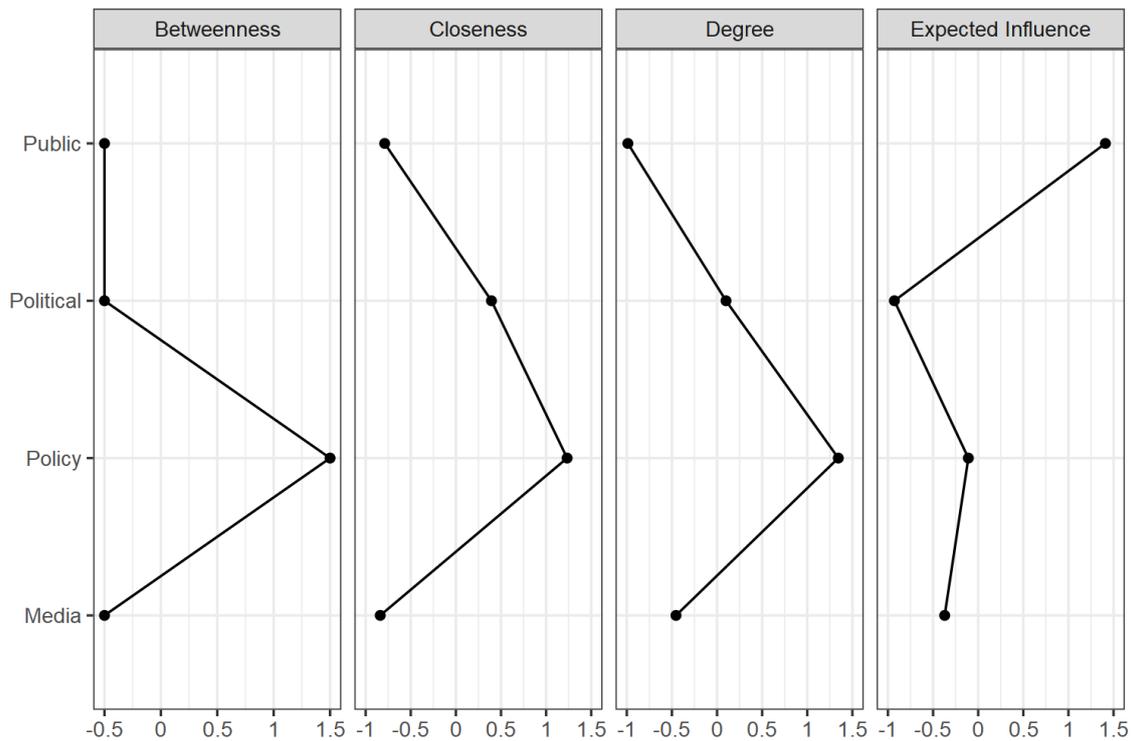


Figura 1. *Coefficientes de centralidad.*
Fuente: Elaborada con los datos del estudio.

La Figura 2 incluye los coeficientes de agrupación que corroboran el diagnóstico de los coeficientes de centralidad. Las redes formativas académica, profesional y laboral no están sincronizadas en torno a un factor común. Significa entonces que la profusión y conectividad entre las estrategias formativas debe replantearse. La orientación de los tipos de redes hacia la demanda local parece inhibir las competencias formativas que la literatura reporta como procesamiento de datos y uso intensivo de dispositivos.

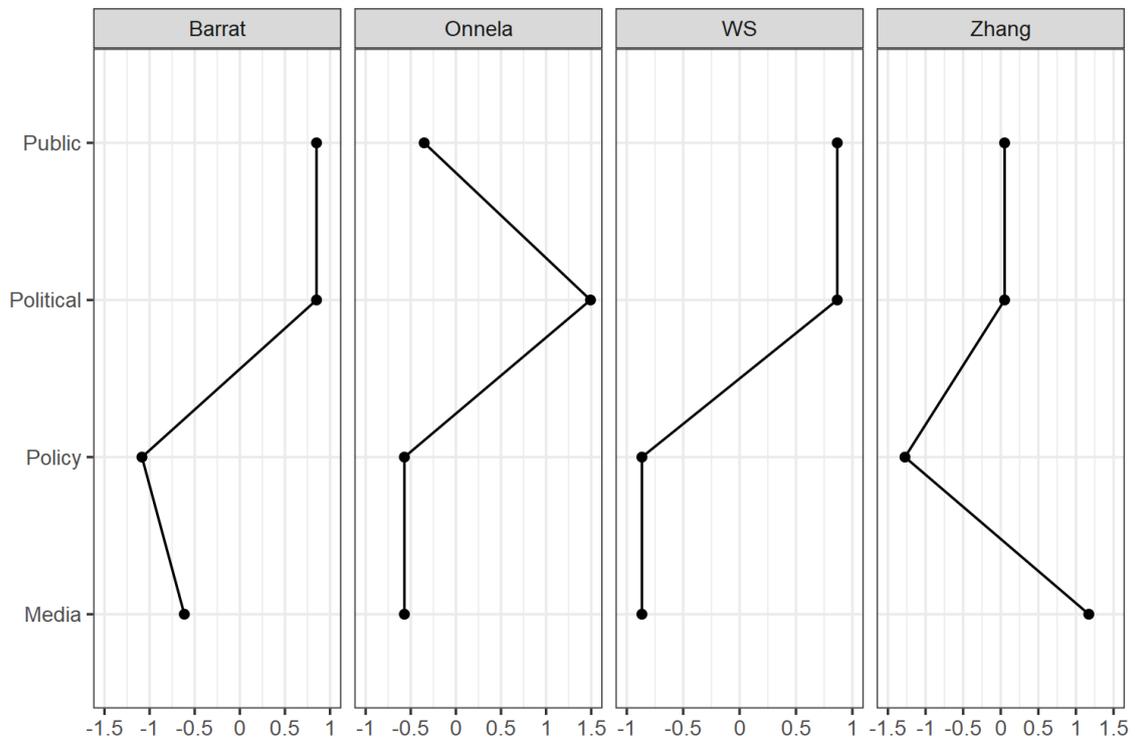


Figura 2. Coeficientes de agrupación.
Fuente: Elaborada con los datos del estudio.

La Figura 3 muestra la estructura de relaciones entre los tipos de redes formativas. Se aprecian relaciones negativas y cuando son positivas no son significativas. Es decir, los objetivos, tareas y metas de las redes formativas son contrapuestos o cuando menos son confusos en torno a la formación el capital intelectual.

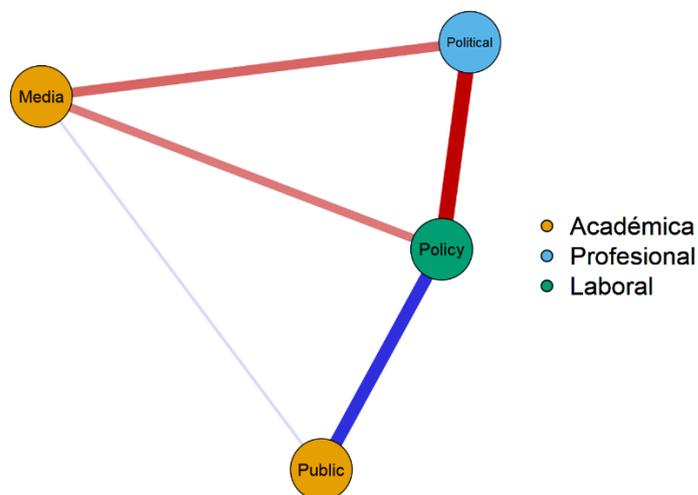


Figura 3. Coeficientes de centralidad.
Fuente: Elaborada con los datos del estudio.

En resumen, las competencias: mediáticas, públicas, políticas y publicas reportadas en la literatura parecen no converger en con el propósito de una formación académica, profesional y laboral.

4. CONCLUSIONES

El aporte del presente trabajo al estado de la cuestión fue el establecimiento de una red neuronal relativa a la formación académica, profesional y laboral en la literatura de 2019 a 2022. Se advierte un aprendizaje dual que va de la formación académica a la formación laboral. Se trata de una ruta de aprendizaje negativo que explica el impacto de la pandemia en la formación académica que se trasladó del aula presencial al aula virtual. También se aprecia un aprendizaje negativo que explicaría la transición del aula presencial al aula virtual a través de la formación profesional.

Sin embargo, las limitaciones del estudio radican en la búsqueda de información en repositorios regionales. Por consiguiente, el área de oportunidad radica en extender la pesquisa en repositorios más amplios como Natura, Scopus o JCR. La formación académica, profesional y laboral a observar podría seguir una línea positiva debido a que los repositorios incluyen estudios realizados en latitudes donde las instituciones educativas y el mercado laboral tienen relaciones estrechas (Amemiya et al., 2018).

El presente trabajo ha revisado la emergencia concomitante entre las tecnologías, dispositivos y redes de datos con respecto a las capacidades intelectuales de quienes procesan información a fin de poder anticipar escenarios de riesgo y utilidad, aunque el diseño de la investigación documental limita la discusión a un nivel local. Las redes formativas del conocimiento son resultado de un alto nivel de desarrollo humano que en el presente trabajo se ha vinculado a un mercado local en el que las alianzas entre organizaciones e instituciones propician una mayor gestión que producción y transferencia de saberes y habilidades (Bustos et al., 2022). Futuras líneas de discusión en torno al fenómeno podrán atender la relación entre las dimensiones de la formación gestora del conocimiento informacional, así como sus determinantes, incluyendo las variables que el estado de la cuestión destaca como clima de relaciones, tareas, apoyos e innovaciones.

El objetivo del estudio fue establecer las redes formativas del capital humano reportadas en la literatura de 2019 a 2022. Se estableció una estructura asimétrica en la que los tipos de formación no convergen. Es decir, las demandas locales parecen ir en sentido opuesto a las competencias académicas, profesionales y laborales. Se recomienda una nueva revisión de la literatura, considerando la estructura de cada tipo de red formativa.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. A., Pérez, M. I., Pérez, G., Morales, M. L., & García, C. (2018). Gobernanza de las redes de conocimiento: contrastación de un modelo para el estudio de la formación consensuada. *Alternativas*, 40, 24-50. <https://bit.ly/3do1jIR>
- Amemiya-Ramírez, M., Bustos-Aguayo, J. M., & García-Lirios, C. (2018). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el establecimiento de agenda hídrica

local. *Realidades Revista De La Facultad De Trabajo Social Y Desarrollo Humano*, 8 (1), 45–54. <https://bit.ly/3Sad5Fx>

Bustos-Aguayo, J., López-Nava Tapia, S., & García-Lirios, C. (2019). Discursos de la formación investigativa del capital intelectual en ciencias de la salud. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 8(16), 8-3. <https://dx.doi.org/10.36677/rpsicologia.v8i16.14931>

Bustos-Aguayo, J. M., Juárez-Nájera, M., & García-Lirios, C. (2022). Review of entrepreneurship in the COVID-19 era. *Revista Ingenio*, 19(1), 60-66. <https://doi.org/10.22463/2011642X.3173>

Carreón Guillén, J., Lirios, C., Castro, A., Hernández, G., & Rubio, S. (2017). Gobernanza de la seguridad pública en la edificación de la identidad sociopolítica. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 6(12), 32-51. <https://bit.ly/3qNx2Y>

Carreón, J., García, C., & Bustos, J. M. (2017). Contraste de un modelo de los indicadores psicológicos reflejantes de la intención de comercio electrónico. *Eureka*, 14 (1), 130-143. <https://bit.ly/3xwz9SE>

Carreón, J., Hernández, J., Quintero, M. L., & García, C. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la inteligencia organizacional en una universidad de Chimalhuacán, centro de México. *Tlamati*, 7(2), 41-47. <https://bit.ly/3RXnTHs>

Carreón, J., Hernández, J., Quintero, M. L., & García, C. (2017) Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la colaboración organizacional en una universidad pública del centro de México. *Invurnus*, 12(2), 9-17. <https://bit.ly/3BPUNV>

Carreón, J., Hernández, J., Quintero, M. L., García, C., & Mejía, S. (2016). Redes de conocimiento en torno a la complejidad organizacional: Aprendizaje de la autorregulación, disipación, adaptabilidad y dinamismo ante los cambios. *Prospectivas en Psicología*, 2(2), 57-70. <https://bit.ly/3Lqendf>

Delgado-Carrillo, M. Á., García-Lirios, C., & MejíaRubio, S. (2018). Especificación de un modelo para el estudio de la migración consensuada. *EHQUIDAD. Revista Internacional De Políticas De Bienestar Y Trabajo Social*, (9), 33-49. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2018.0002>

Fierro, E., García, C., & Delgado, M. A. (2018). Especificación de un modelo para el estudio de la formación laboral. *Analítica*, 1 (1), 97-127. <https://bit.ly/3qOcv4C>

Fierro, E., García, J. J., & García, C. (2018). Contraste de un modelo de gestión del conocimiento en una universidad pública del centro de México. *Psicología*, 7 (13), 49-79. <https://bit.ly/3QMKIS4>

Figuroa, O., Fierro, E., Martínez, J., Chávez, J. C., & García, C. (2017). Gobernanza de la economía 4.0: Contrastación de los determinantes perceptuales del autoempleo. *Gepu*, 8 (2), 47-59. <https://bit.ly/3BQ37nu>

García-Lirios C., Carreón-Guillén J., Hernández-Valdés J., Aguilar-Fuentes, J. A., Rosas-Ferrusca, F. J., Morales-Flores, M. de L., & García-Estrada E. (2015a). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide percepciones de

corrupción. *Pensamiento Americano*, 8 (15).
<https://doi.org/10.21803/pensam.v8i15.83>

García-Lirios C., Carreón-Guillén J., Hernández-Valdés J., Bustos-Aguayo J. M., & Aguilar-Fuentes J. A. (2016a). Especificación de un modelo de hipermetropía sociopolítica. *Revista Luna Azul (On Line)*, 42, 270-292. <https://bit.ly/3RVGovR>

García-Lirios, C., Bermúdez-Ruíz, G., & Juárez-Nájera, M. (2022). Dimensiones de emprendimiento de la reactivación de la economía basada en el turismo en México central. *Ara: Revista De Investigación En Turismo*, 11(1), 100-114. <https://bit.ly/3BPehIS>

García-Lirios, C., Bolívar-Mojica, E., Blaness-Ugarte, A., Coronado-Rincón, O., & Molina-González, M. (2021a). Contraste de un modelo de violencia doméstica en la era del COVID-19. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, 35, 13. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi35.379>

García-Lirios, C., Carreón-Guillén, J., & Hernández-Valdés, J. (2014). La formación profesional de capital humano en la civilización del cambio climático. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 10(1), 107-125. <https://bit.ly/3qOEoJW>

García-Lirios, C., Carreón-Guillén, J., Hernández-Valdés, J., Limón-Domínguez, G. A., & Bustos-Aguayo, J. M. (2013). Determinantes perceptuales de la intención de uso de Internet para el desarrollo del capital humano. *Fórum Empresarial*, 18 (1), 95–119. <https://doi.org/10.33801/fe.v18i1.3769>

García-Lirios, C., Carreón-Guillén, J., & Hernández-Valdés, J. (2017a). Gobernanza de Desarrollo Humano: Contrastación de un modelo de los determinantes perceptuales de la intención de uso de Internet en usuarios de una biblioteca pública de la Ciudad de México. *Interconectando Saberes*, 3, 39-56. <https://bit.ly/3QR0SEz>

García-Lirios, C., Garza-Sánchez, J., Hernández-Gracia, T., Carreón-Guillén, J., & Espinoza-Morales, F. (2021b). Contraste de un modelo de los determinantes de la estancia turística en la era covid-19: implicaciones para la bioseguridad. *Turismo Y Patrimonio*, 16, 11-20. <https://doi.org/10.24265/turpatrim.2021.n16.01>

García-Lirios, C., Hernández-Valdés, J., Peralta-Buendía, M. de V., Aguilar-Fuentes, J. A., & Morales-Flores, M. de L. (2016b). Reliability and validity of an instrument that measures electronic harassment/Confiabilidad y validez de un instrumento que mide determinantes perceptuales del acoso a través de internet. *Encuentros*, 14 (1). <https://doi.org/10.15665/re.v14i1.672>

Hernández, J., Carreón, J., Bustos, J. M., & García, C. (2018). Modelo de cibercultura organizacional en la innovación del conocimiento. *Visión Gerencial*, 18 (2), 235-253. <https://bit.ly/3eZD2cC>

- Martínez-Muñoz, E., Sánchez-Sánchez, A., & García-Lirios, C. (2019). Gobernanza de la calidad de vida y bienestar subjetivo. *Revista AJAYU*, 17(1), 121-139. <https://bit.ly/3diLG5D>
- Molina-Ruiz, H. D., Martínez-Muñoz, E., Bustos-Aguayo, J. M., Juárez-Nájera, M., & García-Lirios, C. (2019). Representaciones socioambientales periurbanas. *Kuxulkab'*, 26 (54), 05-12. <https://doi.org/10.19136/kuxulkab.a26n54.3029>
- Pérez, G., García, C., & Carreón, J. (2018). Redes de conocimiento en torno al desarrollo organizacional en una universidad pública del estado de México. *Invurnus*, 13 (2), 26-35.
- Quintero-Soto, M. L., Hernández-Gracia T. J., Sánchez-Sánchez A., Molina-Ruiz H. D., & García-Lirios C. (2018). Modelo de expectativas en torno a la seguridad pública en microempresarios del centro de México. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, 26. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i26.149>
- Quiroz-Campas, C. Y., García-Lirios, C., Molina-González, M. del R., & Carreón-Valencia, O. I. (2020). Confiabilidad y vigencia de un instrumento que mide el emprendimiento en comerciantes del centro de México. *Investigación & Amp; Desarrollo*, 28(2), 6-21. <https://doi.org/10.14482/INDES.28.2.338.04>
- Sánchez Sánchez, A., Carreón Guillén, J., Molina Ruíz, H. D., & García Lirios, C. (2018). Contratación de un Modelo de Formación Laboral. *Interconectando Saberes*, 5, 37-73. <https://doi.org/10.25009/is.v0i5.2559>
- Sánchez-Sánchez, A., Quintero-Soto, M. L., & García-Lirios, C. (2017). Complejización de un modelo de dirección sexista laboral. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales Multidisciplinaria*, 3 (4), 24-37. <https://bit.ly/3S6mj5O>
- Sánchez, A., Carreón, J., Molina, H. D., & García, C. (2018). Contrastación de un modelo de formación laboral. *Interconectando Saberes*, 3 (5), 37-73. <https://bit.ly/3LnFuWh>
- Sánchez, A., Hernández, T. J., Quintero, M. L., Espinoza, F., & García, C. (2018). Redes de conocimiento en torno al aprendizaje de la complejidad organizacional educativa. *Hologramática*, 14 (28), 223-253. <https://bit.ly/3Siasl7>
- Sánchez, A., Juárez, M., Bustos, J. M., Fierro, E., & García, C. (2017). Confiabilidad y validez de una escala de gestión del conocimiento en una universidad pública del centro de México. *Psicología*, 17 (2), 59-70. <https://bit.ly/3UcGIYu>
- Sánchez, A., Villegas, E., Sánchez, A., Espinoza, F., & García, C. (2018). Modelo para el estudio de la lucidez organizacional y la responsabilidad social corporativa. *Sincronía*, 22(74), 467-483. <https://bit.ly/3DDroOL>
- Soto, A., Dorner, A., García, C., & Hernández, T. J. (2018). El bienestar colectivo como tema de la resocialización familiar en la sociedad del capitalismo informacional. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 23(86), 51-56. <https://bit.ly/3eOcdYC>

Veliz, A., Carreón, J., Dörner, A., Estay, J. G., & García, C. (2018). Democracia, gobernanza y conductas éticas: Ejes transversales de la formación. *Opción*, 34 (86), 152-175. <https://bit.ly/3qOe4j0>