



CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
MÉRIDA VENEZUELA

gilog Grupo de
Investigación de
Legislación
Organizacional
y de Gerencia



SAPIENZA ORGANIZACIONAL

Publicación del Grupo de Investigación
Legislación Organizacional y Gerencia

2021

Año 8 . N° 15 . ENE-JUN

ISSN.2443-4256

ISSN Electrónico. 2443-4418

Depósito Legal. PP 201402ME4542

Dirección Editorial Sapienza Organizacional

Editor Responsable

Frank Eduardo Rivas Torres, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.

Editora Adjunta

María Virginia Camacaro Pérez, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.

Consejo Editorial

Humberto Villasmil, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Suiza.
Absalón Méndez, Universidad Central de Venezuela (UCV), Caracas, Venezuela.
Sandra Cositorto, Universidad Tres de Febrero (UTREF), Argentina.
Héctor Lucena, Universidad de Carabobo (UC), Carabobo, Venezuela.
Marco Eduardo Murueta, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México.
María Alejandra Villasmil Rubio, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela,
Laura Angelina Obando Uzcátegui, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Sara Campos Torres, Universidad del Pacífico (UP), Perú.
Beatriz Duran Penedo, Universidad de La República (UDELAR), Uruguay.
Rolando Smith Ibarra, Universidad de Carabobo (UC), Carabobo, Venezuela.
María Fernanda Silva Dugarte, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
César Enrique Mora Contreras, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
Trinidad Bergamasco, Universidad Nacional de Córdoba (UNC) Córdoba, Argentina.
Gustavo Saturno, Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Caracas, Venezuela.

Consejo Científico

Sandra L. Benítez U., Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Rolando Sumoza, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
Rolando Eslava Zapata, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
María Fernanda Peña Bortone, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Williams Jesus Aranguren, Universidad de Carabobo (UC), Carabobo, Venezuela.
Aquilés Álvarez Valero, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Omaira García de Berrios, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Sonia M. Díaz V., Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR),
Venezuela.
Magda Francisca Cejas Martínez, Universidad de Las Fuerzas Armadas (ESPE),
Ecuador
Aura E. Peña G., Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
María Virginia Baptista Araujo, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
María Auxiliadora Briceño, Universidad de Los Andes (ULA) Mérida, Venezuela.
María Yohana Noguera López, Universidad Abierta Interamericana (UAI), Argentina.
Miguel Ángel Oliveros Villegas, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.

Diseño y Diagramación

Ingrid Lissette Suescun Valero, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.

Ilustración y Diseño de Portada

Ingrid Lissette Suescun Valero, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.

Tabla de Contenido

Editorial

- 4** Por la Fundamentación Filosófica de la Administración: Entre la Teoría de la Administración y la Teoría de la Organización
ESCOBAR, Miriam

Artículos de Investigación

- 8** El uso de las TIC's como estrategia de conocimiento para la educación tradicional en honduras
BARAHONA, Emerson, LAINEZ, Grixy, MAYES, Martha.
- 26** Modelo explicativo de los factores determinantes de las decisiones de inversión en bienes de capital
BRICEÑO, Chess, DURÁN, Yosmary, Montilla, Alen
- 48** Programa de transformación productiva (PTP) en los subsectores BPO y Software TIC: incidencias en el empleo y aportes desde la academia
GUERRERO, Mauricio, ZULUAGA, William; AGUILERA, Andrés; RAMOS, María
- 64** Una mirada sobre las constelaciones organizacionales
HERNÁNDEZ, Martha y SCIORTINO, Rosa

Artículos de Reflexión

- 74** Gestión del conocimiento en las organizaciones inteligentes. La concurrencia de la tríada: instinto, inteligencia e intuición.
BLANCO, Leyda
- 87** Pensamiento bioestadístico: una aproximación desde la complejidad
CHIPIA LOBO, Joan Fernando
- 95** RRSS Respuesta Posmoderna a la Desafección de las Organizaciones Políticas Intermedias
GIL, Douglas

Artículos de Revisión Bibliográfica y Documental

- 109** Capacidades dinámicas: abordaje desde los Estudios Organizacionales
ESCAMILLA, Diana
- 121** Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión pública de Venezuela
GONZÁLEZ, Alejandra
- 135** Inversión del capital humano en la industria automotriz hondureña: su efecto con la llegada del COVID-19
SOSA, Mario y ACEVEDO, Ángel

Espacio Abierto

- 152** La Red: Alma y desafíos del Siglo XXI en tiempos de pandemia
RIVAS, Frank

Editorial

POR LA FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA DE LA ADMINISTRACIÓN ENTRE LA TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN Y LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN

Escobar Valencia, Miriam

PhD. Administración. Docente nombrada de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle (Colombia). **Mail:** miryam.escobar@correounivalle.edu.co.

En el campo de los Estudios Organizacionales, se reconoce que el estudio de las Teorías de la Organización (TO) se ha constituido en su columna vertebral. Partimos de reconocer que existe nexos hereditario entre la Teoría de la Administración (TA), la teoría de la organización, y los avances generados desde los Estudios Organizacionales (EO). ((Ibarra y Montaña, 1991, 18-9). En este contexto, se entiende que la enseñanza y la investigación en TA y TO enfrentan varios retos, no sólo en el nivel doctoral, sino también en el de pregrado y maestría. Especialmente atendiendo a las lecturas de varios autores que piensan la educación y la formación administrativa a lo largo de la enseñanza universitaria (Cruz, 2000; Carvajal, 2010; Garcés-Prettel & Santoya-Montes, 2013; Hernández, Saavedra & Sanabria, 2006; Romero, 2010; Sanabria, 2007; Sanabria et al., 2014a, 2014b). Principalmente cuando se asume la tarea de enseñar y formar en TA y TO se propone avanzar en: a) superar la visión tecnicista de la formación en administración, buscando hacer florecer una aprehensión reflexiva que incorpore y contextualice la emergencia de problemas e ideales en la administración en el marco de la subjetividad del estudiante, b) avanzar hacia la formación que entiende la dimensión social y por tanto ética de la gerencia, c) promocionar las lecturas contextualizadas que faciliten análisis de la complejidad de lo humano y crítica necesaria a la ideologización de los procesos administrativos.

En la dimensión epistémica y ontológica sobre la Administración y la Teoría de la organización, debo señalar que la Administración, y la teoría de la organización, se presentan como parte de un saber-hacer administrativo que por diversas vías han demandado ir más allá de ciertos procesos y enfoques que se quieren imponer desde la racionalidad instrumental de la Administración (Cruz, Rojas, & Carvajal, Racionalidad instrumental y gestión, 2003), y desde la mirada ingenua de la condición humana (Sampson, 2005), Fromm (2016); Varela (2017). La Administración tiene que ver y se cuece en los intersticios del gobierno del yo, del sí comunal, y de la delimitación de los otros y el nosotros propia de la Organización. Dicho de otro modo, la Administración se divulga como un saber-hacer que emerge y se aplica en el forcejeo de realidades e imaginarios que tienen que ver con las necesidades y las idealizaciones de las personas, y con el relacionamiento de los medios-fines del proyecto moderno que promueve la libertad y la igualdad humana (Cruz, 2008).

De ahí, que, en la formación, los postulados, los procesos, las prácticas y las perspectivas de administración y gestión, se radian y se problematizan desde los estándares, desde algunas experiencias que responden a determinadas circunstancias cognitivas y culturales, y por supuesto, desde situaciones organizacionales que coinciden con resultados esperados y no contemplados como probables al seno de una determinada gerencia. Entonces, en la formación se sugiere promover la necesidad de buscar nuevos fundamentos filosóficos y epistémicos que faciliten la de- y la re-construcción del saber administrativo (Muñoz, 2017).

La finalidad pedagógica de la formación en Administración, está en promover la aprehensión de la administración como un saber que exige una actitud ética que examina y debe actuar frente a la racionalidad limitada de los administradores y la irracionalidad que puede expresarse en la interacción empresarial que pone como principio absoluto la posición maximalista. Se advierte que las asignaturas que se imparten se establecen reconociendo que ellas hacen parte de unas asignaturas formativas que buscan contribuir a que los participantes entiendan y comprendan contextualmente los postulados, objetivos y definiciones de la administración y la organización en el marco del respeto que exigen las relaciones de subordinación modernas (Braverman, 2011); (Aktouf, 2009).

Por su parte en la formación en Teorías de la Organización, se muestra la emergencia de los Estudios Organizacionales (EO) bajo la perspectiva crítica (Montaño, 2013). Es decir, empezamos el camino tratando de identificar los problemas y los fundamentos de la administración clásica, para desde allí ir bosquejando la noción de las organizaciones en el marco de lo que Montaño precisa como la genealogía de los Estudios Organizacionales. Particularmente la pedagogía intenta mostrar cómo la administración, al hacer parte de los objetos de investigación, va a identificar presupuestos que obligan a considerar tanto la subjetividad como la situación social. En consecuencia, se remarca que los presupuestos que sostienen los estudios de la organización hacen que la administración se critique y se renueve incorporando temas como cultura, poder, lenguaje y género. Con problemas que incorporan la lectura y la experiencia de los participantes, se trata de mostrar cómo desde los temas de los cursos se pueden ir entendiendo las transformaciones en los abordajes de la empresa y sus ideales de reconfiguración. Especialmente, se trata de que, en el estudio de los temas, no se queden afuera los problemas locales y regionales. En esta dirección, en la formación en TO, se hace explícito cómo y desde dónde algunos investigadores Latinoamericanos han ido luchando porque la enseñanza de la administración facilite la emergencia de profesionales críticos capaces de otear reflexiones y acciones transformadoras que buscan liberar la administración y la gestión de la égida hegemónica del management.

De manera muy especial, restablecer la conexión ética entre los fines y los medios ayudaría a comprender las implicaciones de la acción humana. No solo en el ámbito de la empresa y su mercado, sino también en la esfera de la gran organización (el planeta, el mundo viviente) y en la esfera del hombre en general (la sociedad, la humanidad). Orientaciones que se compartimos los autores de este texto, de manera completa.

Lo realizado ha implicado la definición de preguntas problema, para orientar los cursos que propenden por el conocimiento de las Teorías de la Organización, entre las que se listan: la problemática de la Eficiencia; ¿Cuál es la implicación para la sociedad de la evolución de la teoría administrativa que incluye ideologías de control normativo y racional?, ¿Cómo se analiza en el campo organizacional, el contexto y surgimiento de la problemática de la eficiencia?, ¿Cuáles son las teorías administrativas asociadas a la solución de la problemática y su posterior desarrollo?; en la problemática de la Estructura: ¿Cómo se identifica una administración general a la administración burocrática?, ¿Qué implicaciones tiene para el gobierno y desarrollo de las personas?; en la problemática de las Relaciones Humanas: ¿Cómo se reconocen en el contexto organizacional, las temáticas centrales de la problemática de relaciones humanas: motivación, cooperación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y gestión del conocimiento?; en la problemática del Cambio y la Cultura: ¿Cómo realizar una administración desde el punto de vista

sistémico y la organización? y ¿Cómo considerar dicha organización como organismo vivo?, ¿Cuáles son las implicaciones que se derivan?, ¿Cómo impacta la Escuela de la toma de decisión de la organización, y su paso a la auto-organización?, ¿Qué clase se ser humano considera?, ¿Cómo se identifica el poder en las organizaciones, y cuál es el papel de las estrategias en dicho esquema?, ¿Qué se comprende como Responsabilidad Social Empresarial?, ¿Qué alcance tiene la Organización compleja?

En la formación en epistemología correspondiente, superando la falta de unidad paradigmática, contribuyendo así, con la consolidación de una comunidad que piense los problemas de la realidad y las Teorías de la Organización, es apropiado realizar ejercicios de descripción de casos reales que lleven a los estudiantes a reflexionar sobre su contexto y realidad organizacional y en la construcción o comprensión de teoría a tenor de las realidades propias del investigador o profesional, lo anterior sin desconocer la impronta dada por modelos ortodoxos más importantes y desarrollados fundamentalmente en Estados Unidos e Inglaterra.

Reconocer que a la administración se le ha visto como una tecnología de opresión, de explotación que niega muchos aspectos de la vida individual y social, facilita que los estudiantes vayan oteando la necesidad y los lugares desde los cuales el saber administrativo ha ido abriendo rutas dialogantes y confrontadoras que facilitan entender las luchas sociales (Araujo Misoczky, 2017)

Finalmente, concluyo en forma preliminar, que la pedagogía en TA y TO, debe evitar los marcos ortodoxos en los que no se promueve, ni la crítica del afuera y del adentro organizacional, ni la crítica de los referentes que hasta el momento guían al sujeto estudiante. Por tanto, y reconociendo la inmortal ambivalencia humana para enfrentar la maldad humana, la formación debe promover imaginarios y prácticas administrativas que ayuden a que los participantes puedan ver cómo el fascismo voluntario del individuo contemporáneo (Melman, 2005) ha ayudado a fortalecer la gestión que, instrumentalmente, no se hastía de la indiferencia con la que se trata al subordinado y al medio ambiente.

Ahora bien, en el caso de los importantes productos científicos presentados en este número de Sapienza Organizacional, se han agrupado en tres grandes bloques, el primero referido a los **Artículos de Investigación** ubicando acá el trabajo referido a **“El uso de las TIC’s como estrategia de conocimiento para la educación tradicional en Honduras”** de BARAHONA, Emerson I. LAINEZ, Grixy D. MAYES, Martha L., en el cual se analiza la relación de las TIC’S y la gestión del conocimiento. Los resultados muestran el impacto de dicho fenómeno de transición del sistema de educación tradicional al sistema de educación virtual. También, se encuentra en esta sección el artículo de BRICEÑO NÚÑEZ, Chess Emmanuel, Durán Sánchez, Yosmary Carolina Montilla Soto, Alen David sobre el **“Modelo explicativo de los factores determinantes de las decisiones de inversión en bienes de capital”**; este modelo se enmarcó en la teoría de inversión desde la perspectiva financiera, la teoría general de sistemas y la toma de decisiones. Metodológicamente se inscribió en el paradigma cuantitativo. Asimismo, la investigación titulada **“Programa de Transformación Productiva (PTP) en los Subsectores BPO y Software Tic: Incidencias en el empleo y aportes desde la academia”** en esta investigación se busca establecer, a través de un estudio documental, un análisis bibliométrico y una entrevista con uno de los Gerentes del PTP, para establecer las razones por las cuales el impacto del PTP dentro de la política industrial colombiana pareciera ser mínimo, sus autores son GUERRERO-CABARCAS, Mauricio J., Zuluaga-Muñoz, William; Aguilera-Castillo, Andrés; Ramos Barrera, María Gabriela. Le sigue en este orden, el artículo de HERNÁNDEZ, Martha Yanira y Sciortino C., Rosa M. titulado **“Una mirada sobre las constelaciones organizacionales”**; las constelaciones en las organizaciones son un método de consulta que elige un lenguaje diferente, se refiere a terapia corporal. En este trabajo se evidenció que la constelación organizacional tiene la ventaja de economizar el tiempo, también se observó la relación de fuerzas en la organización, se manifestó la necesidad del trabajo colaborativo con algunos actores, entre otras varias ventajas.

En otro grupo, los **Artículos de Reflexión**, en los que se incluyen a BLANCO ALARCÓN, Leyda Alejandra con su artículo **“Gestión del conocimiento en las organizaciones inteligentes. La concurrencia de la tríada: instinto, inteligencia e intuición”** en el cual se busca una revisión bibliohemerográfica al estudiar la concurrencia de dichos elementos concluyendo que la virtuosidad en las organizaciones se logra, en tanto se pongan en marcha todas las capacidades de la tríada. Seguidamente, **“Pensamiento bioestadístico: una aproximación desde la complejidad”** de CHIPIA LOBO, Joan Fernando, la investigación tiene por objetivo construir un acercamiento a la concepción del pensamiento bioestadístico y, posteriormente enlazarlo con las ideas de complejidad. En esta sección se encuentra también el trabajo de GIL-CONTRERAS, Douglas, **“RRSS Respuesta posmoderna a la desafección de las organizaciones políticas intermedias”**; se argumenta por un lado que las llamadas sociedades intermedias, es decir, los grupos de presión, de interés y partidos políticos, sufren una crisis de representación que percibe el ciudadano y por otro que existe una respuesta compleja por parte de estos últimos en las llamadas democracias líquidas.

Por último, **Artículos de Revisión Bibliográfica y Documental**, comenzando con el aporte de ESCAMILLA NARVÁEZ, Diana Patricia titulado **“Capacidades dinámicas: Abordaje desde los Estudios Organizacionales”**; expone el andamiaje teórico que posibilita el análisis organizacional de las capacidades dinámicas y se aproxima al reconocimiento metodológico que desde los estudios organizacionales se han abordado para éstas donde se ha privilegiado el abordaje investigativo desde una perspectiva primordialmente instrumental. Luego, se encuentra el **“Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión pública de Venezuela”** que trata sobre los nuevos paradigmas organizacionales en la administración pública, que se adapten a su contexto, para adoptar un nuevo rol desde una perspectiva humanista. También, **“Inversión del capital humano en la industria automotriz hondureña: su efecto con la llegada del COVID-19”** muestra la situación actual en Honduras, menciona el desempeño económico y el mercado laboral, y resume las políticas gubernamentales.

En suma, se espera que este número sea un aporte importante para el área del conocimiento sobre las organizaciones, sus teorías, interpretaciones de las preguntas problema, el cuestionamiento de los postulados vigentes, entre otras misiones de la divulgación del conocimiento.

EL USO DE LAS TIC'S COMO ESTRATEGIA DE CONOCIMIENTO PARA LA EDUCACIÓN TRADICIONAL EN HONDURAS

Barahona, Emerson I.

Docente. Universidad Tecnológica
Centroamericana. Tegucigalpa.
E-mail: emersonbarahona@unitec.edu.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1650-8162>

Lainez, Grixy D.

Doctorando. Tegucigalpa. Universidad
Autónoma de Honduras.
E-mail: grixylainez@unah.edu.hn.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4575-8566>

Mayes, Martha L.

Docente. Universidad Autónoma de Honduras.
E-mail: martha.mayes@unah.edu.hn.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0290-6140>

Recibido: 22-11-2020

Revisado: 16-12-2020

Aceptado: 07-01-2020

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito analizar la relación de las TIC'S y la gestión del conocimiento; como beneficia al sistema educativo tradicional en Honduras, para sustentar la investigación se emplea el enfoque metodológico cuantitativo, se aplicó un instrumento de recolección de datos a estudiantes de secundaria de instituciones privadas de tres municipios de Honduras. El trabajo propone examinar los datos brindados por los estudiantes para identificar antecedentes de habilidades tradicionales y la asimilación a la metodología de enseñanza virtual, considerando las TIC's como facilitadora de conocimientos. Los resultados muestran el impacto de dicho fenómeno de transición del sistema de educación tradicional al sistema de educación virtual; sus límites, oportunidades e incidencia transformadora para el proceso de enseñanza y aprendizaje en línea.

Palabras clave: Educación tradicional, TIC'S, Gestión del conocimiento.

THE USE OF ICT AS A STRATEGY OF KNOWLEDGE FOR TRADITIONAL EDUCATION IN HONDURAS

ABSTRACT

The purpose of this work is to analyze the relationship between ICTS and knowledge management; As it benefits the traditional system in Honduras, the quantitative methodological approach is applied to support the research, an instrument of data collection was applied to high school students from private institutions in three municipalities in Honduras. The work proposes to examine the data provided by the students to identify antecedents of traditional skills and the assimilation to the virtual teaching methodology, considering ICTs as a facilitator of knowledge. The results show the impact of the phenomenon of transition from the traditional education system to the virtual education system; its limits, opportunities and transformative impact for the online teaching and learning process.

Key words: Traditional education, ICT'S, Knowledge management.

1. INTRODUCCIÓN

El uso y manejo de las tecnologías de información y comunicación (TIC's) es una de las estrategias que dan relevancia al proceso de apropiación de conocimientos de los alumnos en el sistema tradicional educativo. De acuerdo con lo expresado por (Lugo 2010) se puede decir que la incorporación de las TIC's en centros educativos está poniendo en evidencia una nueva definición de roles y conocimientos, tanto para el estudiante como para el docente. Esto implica que las TIC's les han proporcionado a los alumnos las herramientas para obtener una mayor independencia y responsabilidad en el proceso de aprendizaje. No obstante, los docentes se ven comprometidos a buscar nuevas formas creativas e innovadoras para desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje (Arboleda & Díaz, 2017; González & Rincón, 2017).

El propósito de este trabajo es analizar la relación de las TIC'S y la gestión del conocimiento; como beneficia al sistema educativo tradicional en Honduras, para sustentar la investigación se emplea el enfoque metodológico cuantitativo, se aplicó un instrumento de recolección de datos a estudiantes de secundaria de instituciones privadas de tres municipios de Honduras.

1.1. Las TIC's en la educación tradicional

Con el pasar del tiempo y la demanda de los sistemas formales de educación se observan carestías como lo menciona (García 1990), vencer las distancias en países de grandes dimensiones, población escasa y dispersa, imponía nuevas propuestas metodológicas que abaratasen la necesidad de que los estudiantes acudieran a las poblaciones que disponían de instituciones presenciales, es por esto, la necesidad de flexibilizar la formación convencional a través de la diversificación y ampliación de estudios y cursos reglados y no reglados, ofreciendo otros campos del saber de acuerdo con las necesidades de cada país (Díaz & Ramos, 2019; González-Díaz & Perez, 2015).

En ese mismo sentido como lo expresa (Cobo 2009), en su artículo titulado “El concepto de tecnologías de la información y

Benchmarking”, sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento, hace alusión que en la línea de investigación y desarrollo (I+D), la educación del siglo XXI está llamada a avanzar en la dirección (y la velocidad) adecuada para enfrentar los diversos desafíos y oportunidades que ofrece la sociedad del conocimiento. Como lo indica (Menenses B. 2007), se parte de la idea de la necesidad de conjugar y equilibrar los diferentes factores implicados: concepción de enseñanza, tecnologías empleadas, estrategia didáctica, adecuación de la tecnología a la actividad, organización o diseño de la actividad, características y habilidades comunicativas de los participantes, etc., es esta la correcta adecuación de los diferentes factores implicados la que garantizará la calidad y eficacia del aprendizaje (González-Díaz & Ledesma, 2020).

Cabe agregar que (Holdago 2012), indica que el aprovechamiento de las modalidades de comunicación sincrónica y asincrónica que presenta internet tales como el correo electrónico, chat, foros y otros, posibilitan el flujo de información entre los estudiantes al momento de abordar una tarea. Además, mantienen la actividad, comunicación e interacción de los sujetos implicados, así como la relación del alumno con el contenido que aprende. La vinculación de las TIC's con la educación tradicional plantea un concepto que se estructura en base a tres componentes y dimensiones: la dimensión pedagógica de logros de aprendizajes valiosos (componente didáctico), la dimensión social plasmado en el componente diálogo que refuerza el hecho de la interacción educativa, y la dimensión tecnológica que asume el componente mediado, necesario al producirse el acto educativo con una separación entre profesor y estudiante (García A., 2020).

Las nuevas tecnologías abren un abanico de posibilidades que deben comportar el desarrollo de nuevos modelos pedagógicos como el aprendizaje colaborativo. Las TIC van a permitir una intensificación sin precedentes de las interacciones y cooperaciones dentro del espacio educativo (Menenses B., 2007). Resulta oportuno hacer mención la conclusión de (García A. 2020), donde

habla que puede afirmar que los términos, electrónico, virtual, en línea, distribuido, etc., hacen mención a propuestas que son válidas tanto para la educación presencial como a distancia, con la diferencia de que la tecnología puede ser un complemento en la educación presencial y una necesidad en la Educación a Distancia (EaD), esta se puede hacer eLearning, por ejemplo, en un determinado tema o una actividad concreta de una asignatura de un curso o programa presencial y en un programa de EaD convencional, pueden existir asignaturas o materias que utilizan todo tipo de recursos tecnológicos en su impartición (González-Díaz et al., 2016; González-Díaz & Perez, 2015).

En lo que se refiere a las TIC's (Botello-Peñaloza 2015), comenta en su artículo llamado "Determinantes del acceso al internet: Evidencia de los hogares del Ecuador", que se vuelve necesario investigar sobre los determinantes de la demanda de internet por parte de los hogares, cabe decir que dicho servicio es para una parte privilegiada de la población, con el suficiente ingreso para tener servicio en la casa o la utilización de salas de internet, o el conocimiento suficiente para aprovechar las externalidades positivas de este proceso.

1.2. La estrategia de la gestión del conocimiento para el manejo de las TIC'S

La literatura especializada en el manejo de las Tecnologías de Información y comunicación nos provee de diversas definiciones para la integración curricular de las TICs. Con referencia a lo anterior (Grabe & Grabe 1996) señalan, que la integración ocurre "cuando las TICs ensamblan confortablemente con los planes instruccionales del profesor y representa una extensión y no una alternativa o una adición a ellas". De igual manera (Swain & Canale- Merrill 1996), hace mención, que esta integración implica una combinación de las TICs con procedimientos de enseñanza tradicional para producir aprendizaje, actitud más que nada, voluntad para combinar tecnología y enseñanza en una experiencia productiva que mueve al aprendiz a un nuevo entendimiento (Ortigoza, M. S., Duque, A. A.,

& Ballesteros, L. L. 2015).

Por su parte (Castell 2006), afirma que las personas y las organizaciones han automatizado sus tareas, ya que con el uso de los medios electrónicos se transmite información a través de redes telemáticas, entornos digitales, gracias a la interconexión de las TIC, así sea constituido una nueva estructura social en red, dinamiza los procesos y otorga oportunidad de adaptar las metodologías de aprendizaje a la estrategia de enseñanza, esto da como resultado un impacto que genera un cambio generacional que da pie a la virtualización del conocimiento (Rivas-Torres, F., Acevedo-Duque, A. y Castillo- Blanco, V. 2020). En cuanto a (Echeverría y Lévy 2007), indican que el mundo entero entra en un proceso de digitalización, que originan una nueva sociedad y una nueva cultura (del ciberespacio); esto da a la sociedad una nueva identidad, con nuevos actores, y donde los sistemas educativos crean comunidades, surgen las plataformas educativas, las herramientas que proveen acceso a los diferentes niveles en la educación como las bibliotecas y repositorios virtuales.

En relación a lo anterior (Clark 2000), explica que esto implica una reestructuración de los modelos mentales y sociales tradicionales que aún funcionan en nuestra sociedad, y para lograr esta transformación, las Instituciones de Educación Secundaria, requieren iniciativas organizadas, la globalización de las tecnologías ofrecen una gama de oportunidades que abonan las posibilidades positivas vertientes para la transición al Sistema Educativo virtual (Acevedo, Á. E., Vergara, O., Fernández, I., & González, Y. 2018). Al respecto (Anderson, Weert y Duchâteau 2002), indican que el plan de estudios tendría que estar diseñado para ser capaz de implementarse en todo el mundo a todos los estudiantes de secundaria, para esto se debe tener la posición fundamental de la tecnología de la información y la comunicación en las sociedades modernas; su introducción en las escuelas secundarias ocupará un lugar destacado en cualquier agenda política.

En consecuencia (Amedzo 2007), expone

que estos desarrollos han creado lo que los académicos denominan “La sociedad del conocimiento o sociedad del aprendizaje o sociedad de la información” esto se complementa para seguir evolucionando con las nuevas tecnologías, los avances en los sistemas de información, los dispositivos y herramientas que se adaptan a las exigencias de sociedades nativas que se complementan con la globalización de procesos y la cultura digital (González & Córdoba, 2017). Por su parte, (Sambuu 2005), agrega que mientras se usa la enseñanza de las TIC, la atención principal debe estar no solo en la provisión técnica de herramientas, sino también en la explicación del impacto de las TIC en la mentalidad de los estudiantes, sus habilidades para construir su propio conocimiento, la relación profesor - estudiantes y los roles de los estudiantes y profesores, sumado a ello la constante actualización de programas, sistemas de integración de la tecnología y la educación, los equipos están desempeñando un papel de acompañante ya que lograr presencia e impacto pero sin restar protagonismo al conocimiento Humano.

Las tecnologías de la información y la comunicación TIC’s son factores que impulsan la competitividad, el crecimiento económico y la competitividad, situado en Honduras y según el estudio elaborado por (SmartCom 2018), llamado “Competencias digitales de los Hondureños”, destaca que la

cobertura de internet aumento 20% desde el 2017, pasando de tres millones a tres punto seis millones, asimismo, entre otros hallazgos preliminares, la necesidad de crear conciencia en los hondureños sobre la importancia de proteger su Identidad Digital, para su máximo aprovechamiento de oportunidades de estudio, empleo e involucramiento en la sociedad.

2. Desarrollo

Para analizar las TIC’s como estrategia de conocimiento de la educación tradicional en Honduras, se realizó una revisión bibliográfica a partir de la cual se identificó la problemática relacionado con las TIC’s. Posteriormente se identificaron dos variables; las TIC’s como estrategia de aprendizaje en la educación tradicional y la gestión del conocimiento, con las cuales se plantearon dimensiones e indicadores que dieron pauta para un instrumento de investigación, un cuestionario virtual, el cual consistió en 24 ítems aplicado a 157 estudiantes. Con referencia a lo anterior (Jara, 2015) indica, Tanto la validez como la fiabilidad son indicadores de alta conformidad para que las pruebas elaboradas en base a ellos, tengan aseveración en la evaluación de los conocimientos” (p.2). Dicho instrumento se sometió a un pilotaje y posteriormente a la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach con 0.722 y la validación con la prueba de KMO-Barlet. (ver anexo A).

Anexo A: Cuadro 1 Determinar la confiabilidad y la validez del instrumento de investigación en SPSS.

Prueba de KMO y Bartlett				Estadísticas de fiabilidad	
Medida de adecuación de muestreo	Kaiser-Meyer-Olkin	de	.690	Alfa de Cronbach	N de elementos
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado		960.316	.722	10
	gl		276		
	Sig.		.000		

Fuente: Elaborado por el investigador.

De la misma manera (Jansen, 2013b) indica que, "La población objeto de estudio puede incluir a los habitantes de una ciudad o de un país, o a los miembros de una categoría específica, como profesores o jugadores de tenis zurdos, entre otros" (p42). En consecuencia, a lo anterior, se consideraron grupos de estudio activos actualmente por los estudiantes de 1ero., 2do, 3er., curso de Bachillerato de tres municipios de Honduras; los datos recolectados se tabularon y procesaron a partir de la distribución de frecuencias. Asimismo se calcularon medidas de tendencia central y de dispersión tales como: la media, mediana, moda, la varianza, la desviación estándar y cuartiles; posteriormente se organizaron en tablas y gráficos, para facilitar el análisis de resultados tanto de los estadísticos descriptivos como de los generados a partir del instrumento de investigación (González-Díaz & Hernández-Royett, 2017; Hernández-Royett & González-Díaz, 2016)

2.1. Resultados

A continuación, se seleccionan los gráficos que aportan relevancia y significado al trabajo ya que en ellos se contemplan grandes posibilidades para interpretar datos y tienen como fin representar un análisis visual y también los análisis complejos como los realizados en SPSS: Estadísticos descriptivo, la prueba de normalidad, prueba de homocedasticidad, pruebas no paramétricas de la mediana.

Para el análisis descriptivo se utilizó las medidas de tendencia central y de dispersión los datos proporcionados por los cálculos realizados en SPSS. Se estimó los estadígrafos descriptivos con el promedio de los 24 ítems, en el cual obtuvo la media es de 2.56; la mediana con 2.56 y la desviación estándar 0.262 mostrando que no existen mucha dispersión entre los datos recolectados (ver Anexo B).

Anexo B Cuadro 2 C Estadísticos Descriptivos considerando el promedio de los datos

		Estadístico	Error estándar	
P25Promedio	Media	2.5669	.02096	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2.5255	
		Límite superior	2.6083	
	Media recortada al 5%	2.5626		
	Mediana	2.5652		
	Varianza	.069		
	Desviación estándar	.26262		

Fuente: Elaborado por el investigador.

Para determinar si existe normalidad se aplicó la prueba de Kolmogorov-smirnov, con un p de 0.20 el cual es mayor que 0.05 por lo tanto el instrumento es normal. En el caso de la homocedasticidad se utilizó la prueba Levene. (Ver Anexo C). En el ítem No 2 el p valor es 0.005 es menor que 0.05 por lo tanto el ítem No 2 no tiene significancia

y sus varianzas no son homogéneas. Eso significa que no cumple con el criterio de homocedasticidad, pero si con el criterio de normalidad, de este modo se define las pruebas no paramétricas en un estudio posterior ya que para esta investigación en particular se llegó hasta el análisis cuantitativo descriptivo.

Anexo C: Cuadro 3 Se muestran las pruebas realizadas en SP SS para determinar el criterio de normalidad y la homocedasticidad.

Cuadro c1 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
P25Promedio	.049	157	.200 [*]	.987	157	.155

Cuadro C2 Prueba de homogeneidad de varianzas

	Estadístico de Levene	de	df1	df2	Sig.
Cómo recibe el servicio de internet	.007		1	155	.932
Con que frecuencia utilizaba equipos como; computadora, celular y Tablet en el sistema educativo tradicional o antes aislamiento social.	3.760		1	155	.054
Qué equipos utiliza actualmente en el sistema educativo virtual o durante el aislamiento social.	14.938		1	155	.000

Fuente: Elaborado por el investigador.

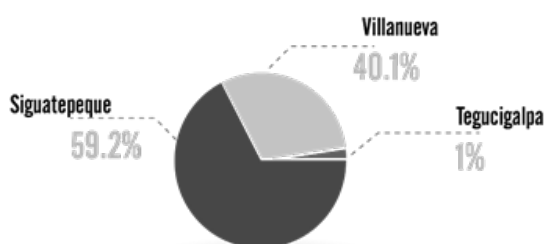
2.1.1 Resultados del instrumento de investigación (cuestionario)

de las encuestas se presentan los siguientes análisis e interpretaciones, de los aspectos más relevantes por cada ítem.

Con respecto a los resultados obtenidos

Gráfico 1. Ciudad donde se ubica su centro educativo

Ciudad donde se ubica su centro educativo



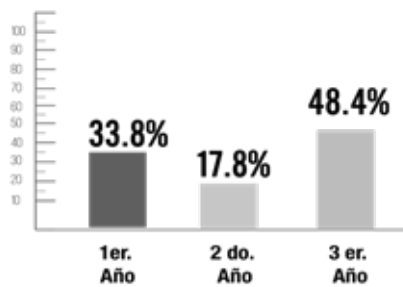
Fuente: Elaborado por el investigador.

En el gráfico 1 se presenta la zona geográfica de análisis, se establecen las ciudades donde se encuentran los centros educativos de secundaria; se tomó en consideración la zona central y la zona norte de Honduras, en primer lugar, por

Siguatepeque con un 59.2% de participación (93 de las respuestas), segundo lugar Villanueva con 39.7% (63 de las respuestas) y en tercer lugar Tegucigalpa con 0.6% (1 de las respuestas).

Gráfico 2. Año de bachillerato que cursa

Qué año cursa de bachillerato



Curso	Porcentaje	Respuestas
1 ero. Bachillerato	33.8%	53
2 do. Bachillerato	17.8%	28
3 ero. Bachillerato	48.4%	76
Total		157

Fuente: Elaborado por el investigador.

En el gráfico 2 se presentan los cursos de Bachillerato que se consideraron para la investigación, donde se destacan estudiantes de 3er. año, un 48.4% (76 respuestas) con más representatividad; esto por el compromiso que tienen por terminar la secundaria, le sigue el 1er año

de Bachillerato 33.8% (53 de las respuestas) en contraste que muestra a estudiantes iniciando su formación en secundaria, en un 17.8% (28 respuestas) se ubican los estudiantes de 2do. año, esto por la base intermedia del bachillerato.

Gráfico 3. Bachillerato que cursa

Indique que bachillerato esta cursando



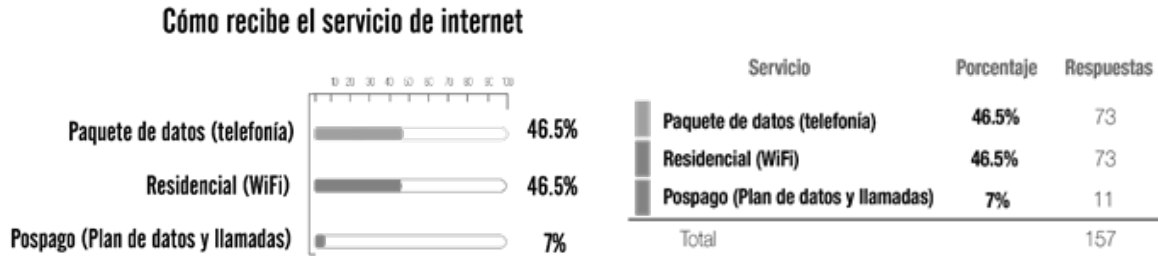
Curso	Porcentaje	Respuestas
Informatica	52.9%	83
Administración	13.4%	21
Finanzas	13.4%	21
Humanidades	11.5%	18
Contaduría	1.3%	2
Otro	7.6%	12
Total		157

Fuente: Elaborado por el investigador.

En el anterior gráfico definen los bachilleratos que actualmente están cursando nuestro grupo de análisis, donde prevalece en 1er lugar el Bachillerato en informática con 52.9% (83 de las respuestas) en 2do. lugar el bachillerato en Administración siendo el 13.4% (21 de respuestas) sigue en un 3er. lugar el Bachillerato en Finanzas con 13.4% igualado con (21 respuestas), en un 11.5% el bachillerato en humanidades

(18 respuestas), seguido por el bachillerato en contaduría con 1.3% (2 respuestas) y hay un porcentaje de 7.8% que representan a otros bachilleratos (12 respuestas). Esto demuestra que el desarrollo de un sistema virtual se adapta mucho a el bachillerato en Informática, por su proximidad a la virtualización que es como se orienta el bachillerato y los demás tienen que adaptarse a dicho sistema.

Gráfico 4. Servicio de internet



Fuente: Elaborado por el investigador.

En esta figura se le pregunto al grupo de estudio como adquieren el servicio de internet, donde comparten igualdad tanto por la compra de paquetes de datos (Telefonía) con un 46.5% (73 respuestas) y a quienes obtienen el servicio de internet residencial(WiFi) igual con un 46.5% (73 respuestas) y como última opción el servicio

de Pospago (Plan de datos y llamadas), esto significa la facilidad que tienen el grupo por adquirir un paquete de datos, por la proximidad (Tiendas de conveniencia, supermercados locales y cadenas de supermercados), pero por otra parte hay compañías de servicios de cable que ofrecen paquetes (televisión por cable e internet).

Gráfico 5. Frecuencia de uso de equipos

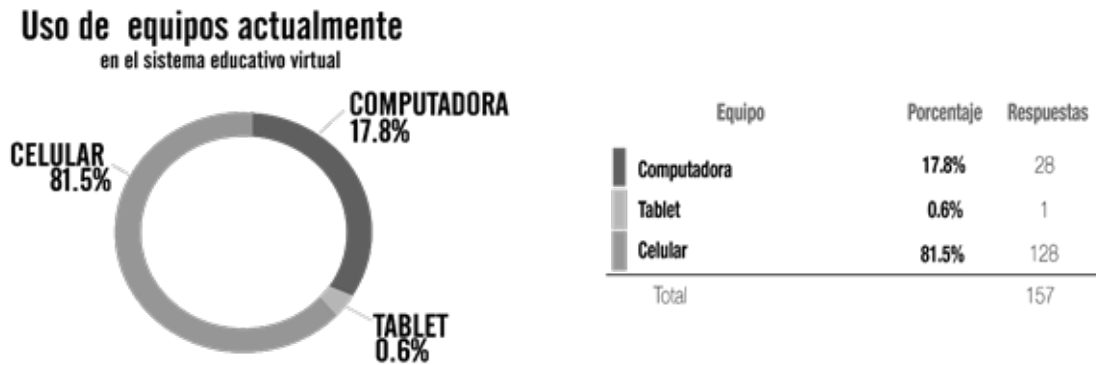


Fuente: Elaborado por el investigador.

El gráfico 5 expresa como se le abordó al grupo de estudio para conocer la frecuencia de uso de equipo para realizar actividades durante el sistema tradicional, antes de trasladarse al sistema de educación virtual, en donde la mayoría un 43.3% (68 respuestas) afirman que algunas veces hacían uso de equipo tecnológico, seguido de un 31.2% de (49 respuestas) dicen que casi siempre usan equipo tecnológico, un 17.2% (27 respuestas) siempre se auxilian

de equipo tecnológico, y para finalizar un 8.3% (13 respuestas) afirman que nunca han utilizado equipo para apoyarse antes en sistema educativo tradicional, esto plantea que es probable que en ocasiones se apoyen de los equipos, en general, esto puede depender de la clase; el nivel que este cursando el estudiante, ya que en su mayoría los estudiantes deben de investigar, presentar tareas por lo que requieren de apoyo en diversos equipos.

Gráfico 6 Uso de equipos actualmente en el sistema educativo virtual



Fuente: Elaborado por el investigador.

Para complementar el gráfico 6 muestra cuál de los equipos tecnológicos actualmente utiliza en el sistema educativo virtual, con el 81.5% uso del celular destaca con (129 afirmaciones), seguido del 17.8% la Computadora (28 afirmaciones) es el segundo equipo usado actualmente para

el desarrollo de actividades académicas, y un 0.6% el 1 persona respondió que usa una Tablet, con eso demuestra la facilidad que provee un equipo móvil para el aprovechamiento de las Tecnologías de Información y Comunicación.

Gráfico 7. Frecuencia de utilidad de las TIC's

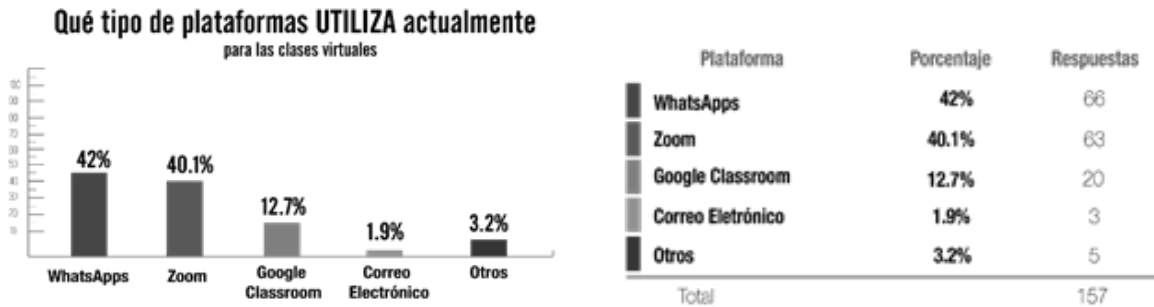


Fuente: Elaborado por el investigador.

En el presente gráfico 7 se aprecian los datos recolectados sobre la frecuencia de uso de las TIC's durante el sistema educativo tradicional, lo que demuestra que algunas veces fue la respuesta con un 51% de 80 respuestas, un 22.9 % para casi siempre (36 de respuestas), en un 15.9%

nunca utilizaban las TIC's (24 respuestas) y en un 10.2% (16 respuestas) siempre han utilizado las TIC's, esto abona al sistema tradicional ya que poco se respaldaban de la misma considerando el sistema tradicional presencial.

Gráfico 8. Plataforma que utiliza



Fuente: Elaborado por el investigador.

El gráfico 8 busca dar a conocer que plataformas utiliza actualmente en las clases virtuales donde se destaca WhatsApp con un 42% (66 de las respuestas), le sigue Zoom con un 40.1% (63 de respuestas), Google Classroom el 12.7% (20 respuestas), el correo electrónico 1.9% (3 respuestas) y para cerrar 3.2% (5 respuestas) piensan en otras

plataformas, medios o interfaces, eso muy bien se complementa con los resultados del gráfico 6, que contempla a la herramienta del Celular como la primer opción de uso por la portabilidad y la versatilidad que tiene a su favor con la versión móvil de las plataformas antes mencionadas.

Gráfico 9. Tiempo diario invertido en tareas e investigaciones



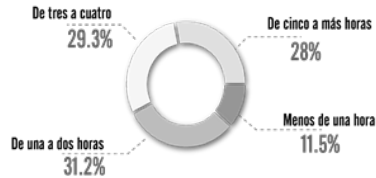
Fuente: Elaborado por el investigador.

El gráfico 9 plantea la interrogante para conocer el tiempo diario que los estudiantes invertían en investigación o creación de tareas en el sistema de educación tradicional, resultando el tiempo de una a dos horas diarias realizando actividades de

carácter académico con el 44.6%, (70 de las respuestas) en segundo lugar el 28.7% (45 respuestas) dedicaban de tres a cuatro horas, el 15.9% (25 respuestas) de cinco a más horas, pero el 10.8% (17 personas) invertían menos de una hora.

Gráfico 10. Tiempo invertido en el sistema de educación virtual

Cuánto tiempo DIARIO usted INVIERTE ACTUALMENTE haciendo
SOLAMENTE las tareas e investigaciones en el sistema de educación virtual.



Tiempo	Porcentaje	Respuestas
Menos de una hora	11.5%	18
De una a dos horas	31.2%	49
De tres a cuatro	29.3%	46
De cinco a más horas	28%	44
Total		157

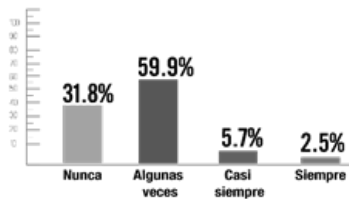
Fuente: Elaborado por el investigador.

El gráfico 10 busca reconocer cuánto tiempo se invierte actualmente realizando las tareas e investigaciones en el sistema educativo virtual, donde los datos recolectados afirman una distribución muy próxima y equilibrada entre todos los resultados, ahora de una a dos horas nuevamente es la primer opción con un 31.2% (49 respuestas), muy cercano;

el 29.3% invierte de tres a cuatro horas (46 respuestas), seguido el 28% (44 respuestas) de cinco a más horas, finalizando con el 11.5% que invierte menos de una hora (18 respuestas) esto comprueba que el tiempo invertido puede variar según la clase y la complejidad de la misma.

Gráfico 11 Problema con el sistema de educación virtual

TENÍA problemas con sus tareas o trabajos de investigación
en el Sistema de Educación Tradicional.



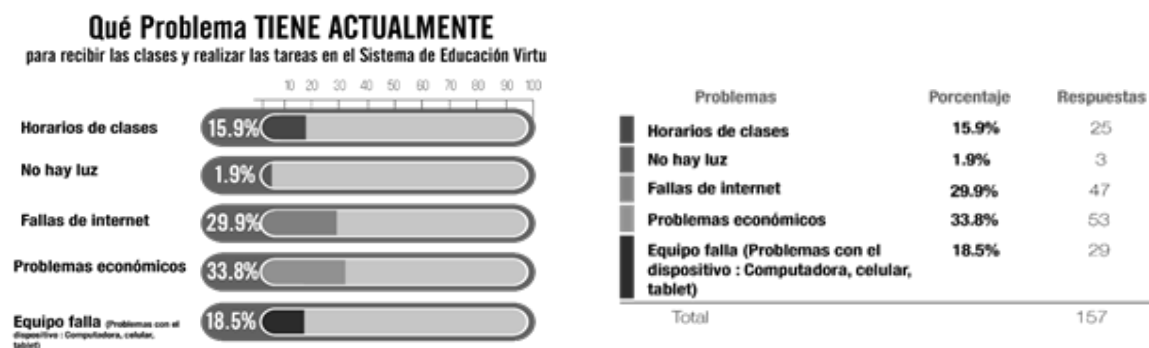
Frecuencia	Porcentaje	Respuestas
Nunca	31.8%	50
Algunas veces	59.9%	94
Casi siempre	5.7%	9
Siempre	2.5%	4
Total		157

Fuente: Elaborado por el investigador.

El gráfico 11 busca conocer con qué regularidad se les presentaban dificultades con las tareas anteriormente con el sistema tradicional, de las cuales 59,9% de los encuestados (94 respuestas) Algunas veces, seguido de 31,8% (50 respuestas)

nunca han presentado problemas, el 5,7% (9 respuestas) casi siempre, y un 2,5% siempre han presentado problemas, esto debido a la presencialidad que es mucho más fácil despejar dudas en el momento.

Gráfico 12. Qué problema tiene actualmente con el sistema de educación

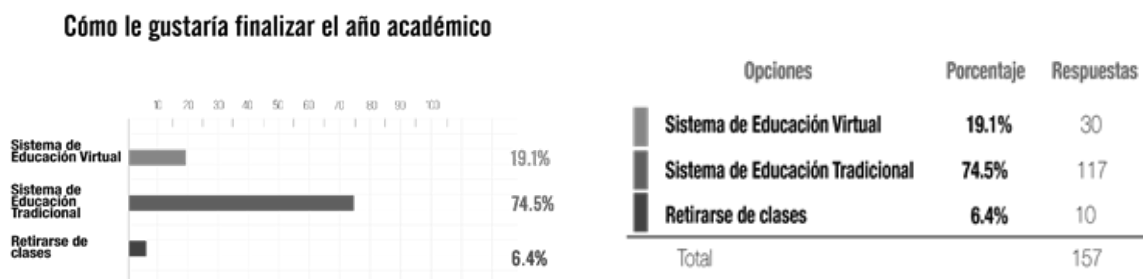


Fuente: Elaborado por el investigador.

Es necesario conocer los problemas que actualmente se presentan considerando los factores involucrados, el 33.8% (53 respuestas) se establecen por problemas económicos, muy cerca, el 29.9% son fallas en el internet (47 respuestas), en un

18.5% (29 respuestas) atribuyen a que el equipo falla, un 15.9% (25 respuestas) los problemas vienen por los horarios de clases, con un 1.9% (3 respuestas) establecen a que no hay luz.

Gráfico 13 Cómo le gustaría finalizar el año académico



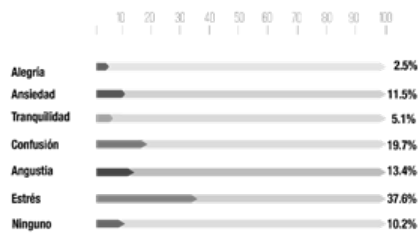
Fuente: Elaborado por el investigador.

En el gráfico 13 se aprecia como le gustaría finalizar el año académico al grupo de estudio entre las opciones el 74.5% (117 respuestas) desean finalizar el año académico con el sistema de educación tradicional, un 19.1% (30 respuestas) con el sistema de educación virtual, y a un extremo el 6.4% (10 respuestas) contemplan retirarse. Esto muestra como el grupo de análisis conserva la intensidad de volver a un sistema donde se siente y le resulta

cómodo establecerse por la trayectoria y antecedentes del mismo, en contraste al sistema de educación virtual es respuesta a la falta de un plan o protocolo que debe de complementarse con el sistema ya existente, esto es resultado de una cultura reactiva y no preventiva, lo que ocasionan falencias, deserción, la cual pudo evitarse actualizando un sistema tradicional a las exigencias de una transformación educativa actual.

Gráfico 14. Transición de clases

la TRANSICIÓN de clases presenciales al Sistema de Clases Virtuales y sus efectos



Efecto	Porcentaje	Respuestas
● Alegría	2.5%	4
● Ansiedad	11.5%	18
● Tranquilidad	5.1%	8
● Confusión	19.7%	31
● Angustia	13.4%	21
● Estrés	37.6%	59
● Ninguno	10.2%	16
Total		157

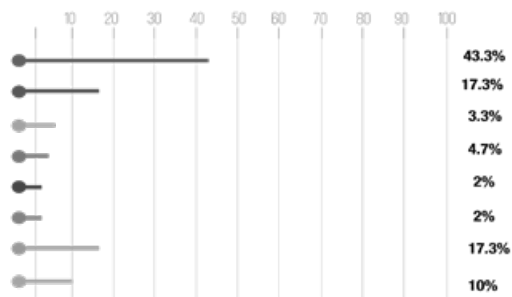
Fuente: Elaborado por el investigador.

El objetivo de planteado en el gráfico 14, persigue el propósito de conocer uno de los efectos que repercuten en la emotividad del grupo de estudio ya que esto fundamenta las decisiones que se crean a partir de una transición forzada por la situación que evidentemente para cada individuo tiene consecuencias, aspectos de asimilación, transición progresiva y adaptación, en primer lugar los entrevistados en un 37.6%

(59 de las respuestas) presentan estrés, un 19.7% (31 respuestas) afirman confusión, en un 11.5% (18 respuestas) la ansiedad se refleja en los encuestados y en un último lugar el 10.2% (16 respuestas) desconocen y afirman no presentar ningún efecto de dicha transición, en general cada fenómeno de cambio, representa en medida y forma diferente, considerando para cada individuo una emoción predominante

Gráfico 15. Habilidades, destrezas y capacidades desarrolladas a partir de las TIC's

Qué habilidades, destrezas y capacidades ha desarrollado a partir del usos de TIC's y las clases virtuales.



Habilidad	Porcentaje	Respuestas
① Uso de programas (Power point, word, excel)	43.3%	65
② Facilidad de resumir contenidos y temas.	17.3%	26
③ Redacción de documentos virtuales.	3.3%	5
④ Comunicación Oral y escrita	4.7%	7
⑤ Relaciones intrapersonales.	2%	3
⑥ Trabajo en equipo.	2%	3
⑦ Investigación en línea.	17.3%	26
⑧ Organización y administración del tiempo	10%	15
Total		157

Fuente: Elaborado por el investigador.

Se consideró analizar del gráfico 15 para identificar aspectos que abonen al grupo de estudio considerando que la transición puede contribuir al desarrollo de habilidades, destrezas y capacidades entre los involucrados, cabe destacar que el uso de programas (Power Point, Word, Excel) es en un 43.3% (65 respuestas), en segundo lugar un 17.3% (26 respuestas) lograron facilidad de resumir contenidos y temas,

en un tercer lugar se observa un 17.3% la investigación en línea (26 respuestas), y por último a considerar un 10% organización y administración del tiempo correspondiente a (15 respuestas), estos aspectos contribuyen de forma individual en la búsqueda para desarrolla estas habilidades que contribuyen a cada individuo, las reafirman, las descubren o las apropian por añadidura.

3. CONCLUSIONES

El panorama que plantea el uso de las tecnologías de información y comunicación en Honduras es actualmente un tema de suma relevancia para el desarrollo y gestión del conocimiento que contribuye a la evolución necesaria de la educación tradicional en Honduras. El presente trabajo descubrió situaciones atípicas por el estudiante de educación media en Honduras; considerando la transición de un sistema normalmente utilizado a uno nuevo adaptado a un entorno virtual, donde previamente cuenta con capacidades limitadas y busca el objetivo de adaptarse, es en esa curva de cambio en donde se observa al grupo de estudio y como sus conocimientos base se complementan con habilidades tecnológicas, uso y acceso a dispositivos que faciliten; porque se consideran factores que se complementan y crean carencias, poco acceso y desconocimiento de los mismos, desestabilizan esa adaptación que da como resultado crean carencias en la gestión del conocimiento. Se destaca el compromiso por los estudiantes en superar las expectativas adaptándose y descubriendo habilidades de solución, buenas prácticas y enfoque a resultados.

Las TIC's son herramientas que se han desarrollado desde inicio del siglo XXI, donde ha ido evolucionando y fusionándose con el sistema educativo tradicional, a su vez, este permite desarrollarse al estudiante en otros ámbitos como en la cultura, sociedad, a nivel de profesional y administrativo. El correcto uso de las TIC's, forman un refuerzo en la educación en Honduras, donde comenzó, con el uso de medios impresos, televisión y radio comunitaria para facilitar la educación a zonas foráneas a las ciudades y de gran dispersión. Asimismo, se confirma que en la actualidad la mayoría de los estudiantes han utilizado las TIC's de manera pedagógica en su formación académica.

Es importante resaltar que en los resultados obtenidos en la investigación la carrera de informática cuenta con un 52.9 % de aceptación entre los estudiantes, seguido de administración y finanzas con 14.3% respectivamente. Se puede mencionar que la secretaria de Educación de Honduras emitió dos acuerdos en el 2012 donde se planteó reformas en la educación tradicional para que el primer año de estudio de todos los bachilleratos fuera la misma e incorporaba la asignatura de informática. En los dos años subsiguientes de duración de los distintos bachilleratos se orientan hacia el área de especialización. Entre esas áreas de especialización de los bachilleratos se mencionan construcciones metálicas, administración forestal, mecánica automotriz, confección industrial, humanidades, hotelería y turismo, administración, finanzas, entre otras. (Secretaría de Educación, 2012)

4. REFERENCIAS

- ACEVEDO, Á. E. "Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en instituciones de régimen disciplinario." En: Revista Sapienza Organizacional. (2014). Número 1, No. 2. p. 125-146.
- ACEVEDO, Á. E., Vergara, O., Fernández, I., & González, Y. "La triple concordancia didáctica como proceso de gestión para el desarrollo estratégico de la responsabilidad social universitaria desde el enfoque por resultados de aprendizajes." En: Revista Sapienza Organizacional. (2018). Número 5 No. 10. p. 7-25.
- Amedzo, E. K. The integration of information and communication technology into rural schools of South Africa: A case study of schools in Malamulele (Doctoral dissertation, Stellenbosch: University of Stellenbosch). 2007.
- Anderson, J., Van Weert, T., & Duchâteau, C. Information and communication technology in education: A curriculum for schools and programme of teacher development. 2002.

- Aparicio, G., Oscar, Y. Las TIC como herramientas cognitivas. Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía. 2018.
- Arboleda, M. L. O., & Díaz, R. R. G. "El carácter axiológico del proceso educativo en Colombia." En: Revista Científica Universitaria, 2017. Número 6, No. 2. p. 1-17.
- Botello-Peñaloza, H. A. Determinantes del acceso al internet: Evidencia de los hogares del Ecuador. Entramado, (2015). Número 11, No. 2.
- Castells, M. La sociedad red: una visión global. España: Editorial Alianza. 2006.
- Clark, B. Creando universidades innovadoras: estrategias organizacionales para la transformación. México: UNAM/Porrúa. 2000.
- Cobo, J. C. "El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento." En: Revista ADDI archivo digital docencia investigación, 2009. Número 14, No. 27.
- Díaz, R. R. G., & Ramos, D. E. C. Crecimiento financiero en las entidades del sector cooperativo a través de la bolsa de valores de Colombia. Centros. En: Revista Científica Universitaria. 2019. Número 8, No. 1. p. 127-143.
- Díaz, R. R. G., Baldovino, F. H. P., & Pertúz, L. D. Niveles experienciales en el desarrollo de competencias lógicas. Una perspectiva de evaluación del aprendizaje y del desempeño en la educación para adultos. (2019).
- Echeverría, J. (2009) Sociedad del conocimiento. Propuesta para una agenda conceptual. México: UNAM/Siglo XXI.
- Espinoza-Vasquez, F. K. Las TIC en Honduras: Un análisis sociotécnico. Anuario de Estudios Centroamericanos, 2018. p. 65-99.
- Galperin, H., & Christian, R. Las tarifas de banda ancha: CEPAL. 2010.
- García A., L. "Bosque semántico: ¿educación/enseñanza/aprendizaje a distancia, virtual, en línea, digital, eLearning...?" En: Revista RIED: revista iberoamericana de educación a distancia. 2020. Número 23, No.
- GARCIA, L. "Historia de la Educación a Distancia." En: Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 1990. Número 2, No. 1.
- González, R., & Córdoba, T. "Análisis diferencial entre el manual general de contabilidad gubernamental publicados en el año 2005 y 2014. una perspectiva general del sistema de contabilidad gubernamental panameño." En Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios. 2017. Número 4, No. 1. p. 1-13.
- González-Díaz, R. R., & Hernández-Royett, J. "Diseños de investigación cuantitativos aplicados en las ciencias de la administración y gestión." En: Revista Globalciencia, (2017). Número 3, No. 1. p. 15-27.
- González-Díaz, R. R., & Ledesma, K. N. F. "Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social." En: Revista CIID Journal. 2020. Número 1, No 1. p. 28-41.

- González-Díaz, R. R., & Pérez, L. A. B. "Análisis financiero empresarial del sector comercio como factor de competitividad través de la lógica difusa." En: Revista Estrategia. 2015. Número 1, No 1. p. 1-10.
- González-Díaz, R. R., Lara, R. J. V., López, R. O., & Hernández-Royett, J. Tax on advertising and commercial advertising: An analysis from Municipal Tax Management. Globalciencia, 2016. 2(1). p. 20-34.
- Hermosa Del Vasto, Paola., M. "Influencia de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso enseñanza-aprendizaje: una mejora de las competencias digitales" En: Rev. Cient. Gen. José María Córdova. 2015. 13(16).
- Hernández, R.M. "Impacto de las TIC en la educación" En: Retos y Perspectivas. Propósitos y Representaciones. 2017. 5(1) p 325 – 347. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n1.149>.
- Hernández-Julio, Y. F., Hernández, H. M., Guzmán, J. D. C., Nieto-Bernal, W., Díaz, R. R. G., & Ferraz, P. P. Fuzzy knowledge discovery and decision-making through clustering and dynamic tables: Application in medicine. International Conference on Information Technology & Systems. (2019).
- Herrero, P. La interacción comunicativa en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje. Digibug, 2012. P. 1.
- Holgado, L. Desarrollo del grado de generalización mediante el uso de tecnología multimedia en la educación. 2012.
- Jansen, H. "La lógica de la investigación por encuesta cualitativa y su posición en el campo de los métodos de investigación social". En: Paradigmas. 2013. 5(1)
- Kipsoi, E. J., Chang'ach, J. K., & Sang, H. C. "Challenges facing adoption of information communication technology (ICT) in educational management in schools in Kenya" En: Journal of Sociological research, (2012). 3(1). p.18-28.
- Lévy, P. Cibercultura. La cultura de la sociedad digital. México: Antropos/UAM Iztapalapa. 2007.
- Lugo, M. T. Las Políticas Tic en la Educación de América Latina. Fuente. 2010. p. 52-68.
- Menenses B., G. Universidad: NTIC, interacción y aprendizaje. Pixel-Bit. En: Revista de Medios y Educación. 2007. p 29.
- Padilla, B., José, E., Vega, R., Paula L., Rincón, C., Diego, A. Tendencias y dificultades para el uso de las TIC en educación superior. (2014).
- Parra, Mosquera, Carlos, A. TIC, Conocimiento, educación y competencias tecnologías en la formación de maestros. Nómadas (Col). 2012. p 36.
- Ortigoza, M. S., Duque, A. A., & Ballesteros, L. L. (2015). "La Neuroinnovación del Ser característica potenciadora del emprendimiento social" En: Cultura Educación y Sociedad, 6(2).
- Regalado, V. B., López, N. T. M., González-Díaz, R. R., & Polo, E. A. S. "Innovación y Desempeño Económico en México" En: Revista CIID Journal. 2020. Número 1, No. 1. p. 80-102.

RIVAS- TORRES, F., Acevedo-Duque, A. y Castillo- Blanco, V. “La calidad de vida compleja: referente organizacional para la política de seguridad social venezolana.” En: Revista Visión Gerencial. 2020. Número 19, No. 2, 272–286.

Rodríguez Medina Juan C. “El Construccinismo Como modelo pedagógico para el uso de las TICs en la Educación.” Universidad Santo Tomás División de Filosofía y Teología Facultad de Filosofía y Letras Bogotá DC. 2017.

Ruiz, R., Norma, J., Mendoza T., Martha, R., Ferrer, Luis G., “The influence of ICTs on the roles and inter-relations among students and professors in higher Education in-campus programs.” Universidad Santo Tomás. 2014. ISSN: 1794-3841

Sambuu, U.” The usage of ICT for secondary education in Mongolia ”en: International Journal of Education and Development Using ICT. (2005). Número 1, No 4.

Secretaria de Educación. Acuerdo 15-154-155-SE-2012. Tegucigalpa, DC. Honduras, La Gaceta. 2012.

Secretaria de Educación. Reglamento General de la Ley Fundamental de Educación. Honduras, La Gaceta. 2014.

MODELO EXPLICATIVO DE LOS FACTORES DETERMINANTES DE LAS DECISIONES DE INVERSIÓN EN BIENES DE CAPITAL

Briceño Núñez, Chess Emmanuel

Coordinador Docente para el Departamento de Idiomas y Tecnología de la Unidad Educativa Martin Lutero (Guayaquil Ecuador). Coordinador Docente para el Departamento de Idiomas de la Unidad Educativa Internacional Bilingüe Giuseppe Garibaldi (Guayaquil-Ecuador). **Maestría en Ciencias de la Educación Mención Administración Educativa Universidad Nacional Abierta (Caracas D.C-Venezuela)**. Licenciado en Educación Mención Lenguas Extranjeras, Cum Laude, Universidad de los Andes (Trujillo-Venezuela).

E-mail: chesspiare@gmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1712-4136>

Durán Sánchez, Yosmary Carolina

Doctora en Ciencias Contables, Universidad de Los Andes (ULA, 2017, Mérida-Venezuela). Profesora Condición Ordinaria, escalafón Asociado, Dedicación Exclusiva, Área Finanzas, Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas

y Contables (DCEAC) del NURR-ULA-Trujillo-Venezuela. **Magister Scientiarum en Gerencia Financiera**, Graduada con Honores, Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" (UNERMB, 2007, Cabimas-Venezuela)

E-mail: yosmaryduran@gmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1972-0748>

Montilla Soto, Alen David

Preparador de Metodología de la Investigación, Universidad de los Andes (Venezuela).

Licenciado en Educación mención Geografía e Historia, Universidad de los Andes (Venezuela). Profesor de Geografía, Historia, Ciudadanía, Arte y Patrimonio en el Colegio Privado Sagrado Corazón de Jesús (Valera-Venezuela) Docente jefe del Centro de Recursos para el Aprendizaje (CRA), Profesor de Geografía, Historia y Ciudadanía, Docente encargado del periódico escolar en el Colegio Privado República de Venezuela (Valera-Venezuela).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9765-0672>

Recibido: 22-10-2020

Revisado: 10-11-2020

Aceptado: 08-12-2020

RESUMEN

La inversión en bienes de capital es relevante para aumentar la capacidad productiva, producir otros bienes nuevos o mejorar el sistema productivo existente de la empresa, además de atender una demanda insatisfecha. Para ello, se generó un modelo explicativo de los factores determinantes de las decisiones de inversión en bienes de capital. El estudio se enmarcó en la teoría de inversión desde la perspectiva financiera, la teoría general de sistemas y la toma de decisiones. Metodológicamente se inscribió en el paradigma cuantitativo, de profundidad causal o explicativa, diseño de campo, y de tipo no experimental para datos transversales. La población estuvo constituida por 36 PyME del municipio Valera, estado Trujillo, Venezuela, siendo la unidad de análisis los propietarios o gerentes. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta, aplicando dos (02) instrumentos. El análisis de los resultados se realizó a través de la estadística descriptiva con análisis univariable, así como también el análisis multivariable de variables cruzadas y tablas de contingencia, finalmente se realizó el análisis de regresión logística (logit), considerando como variables significativas: sector, números de trabajadores, tamaño, inflación para la inversión, inflación percibida, rentabilidad real, tasa de cambio, condiciones internas, condiciones externas y monto de inversión, y las mismas sirvieron de base para el desarrollo de políticas sectoriales (industriales o comerciales), financiera-crediticias que impulsen el desarrollo local y nacional.

Palabras clave: bienes de capital, decisiones de inversión, inversión privada, factores determinantes, pequeñas y medianas entidades.

EXPLANATORY MODEL OF THE DETERMINING FACTORS OF INVESTMENT DECISIONS IN CAPITAL GOODS

ABSTRACT

Investment in capital goods is relevant to increase productive capacity, produce other new goods or improve the company's existing production system, in addition to meeting an unsatisfied demand. For this, an explanatory model of the determining factors of investment decisions in capital goods was generated. The study was framed in investment theory from a financial perspective, general systems theory and decision-making. Methodologically, it was inscribed in the quantitative paradigm, of causal or explanatory depth, field design, and of a non-experimental type for cross-sectional data. The population consisted of 36 SMEs from the Valera-Venezuela municipality, the unit of analysis being the owners or managers. The data collection technique used was the survey, applying 2 instruments. The analysis of the results was carried out through descriptive statistics with univariate analysis, as well as the multivariate analysis of crossed variables and contingency tables, finally the logistic regression analysis (logit) was carried out, considering as significant variables: sector, number of workers, size, inflation for investment, perceived inflation, real profitability, exchange rate, internal conditions, external conditions and investment amount, and they served as the basis for the development of sectorial policies (industrial or commercial), financial -credits that promote local and national development.

Key words: capital goods, investment decisions, private investment, determining factors, mall and medium-sized entities.

1. INTRODUCCIÓN

La inversión que realiza un país, sector económico o empresa es vital, pues se convierte en un elemento dinamizador, debido a que el mismo genera empleo, mano de obra calificada, sustitución de importaciones, redistribución de la riqueza, productividad, calidad, competitividad y oportunidades para la sociedad. Las organizaciones empresariales requieren de factores productivos (naturales, físicos, humanos, entre otros), por lo general escasos, para generar productos a la sociedad. En el caso de los factores físicos o bienes de capital (instalaciones, edificaciones, máquinas, computadoras, entre otros), los mismos otorgan mayor sustentabilidad a la empresa.

La acumulación de factores físicos o bienes de capital en la empresa implica, necesariamente, adelantar un proceso de decisión integral que permita llevar a cabo la adquisición de dichos bienes. Desde la perspectiva financiera, toda decisión de inversión se fundamenta en la técnica de Presupuesto de Capital (o Capital Budgeting), a fin de elegir aquella alternativa que otorgue mayores beneficios a los accionistas, tal como lo establece la máxima de las finanzas.

La inversión extranjera directa en Latinoamérica no ha mostrado cifras alentadoras en los últimos años. Es notable en la región, que pueblos como Guatemala, Argentina, Venezuela, Bolivia y República Dominicana, estén entre los países menos atractivos para invertir. En el caso de Venezuela, el país ocupa el décimo cuarto (14º) lugar en el renglón de la economía menos competitiva y atractiva para invertir en el mundo, el segundo (2º) lugar en América Latina y El Caribe con menor atractivo. Además, se ubicó en sexto (6º) lugar con menos estabilidad macroeconómica.

Por otro lado, entes como la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Venezolana de Industrias (COINDUSTRIA) y la Federación Venezolana de Cámaras de Comercio y Producción (FEDECAMARAS) destacan que la inversión privada en Venezuela ha disminuido paulatinamente en los últimos años. Por

lo antes mencionado, el fenómeno de la inversión privada no solo se trata desde la perspectiva económica, sino también desde el punto de vista financiero y gerencial. La inversión privada es una actividad de la administración financiera o finanzas, la cual debe ser adelantada con una metodología propia para asegurar beneficios dado los riesgos asumidos y con ello elevar el valor de la empresa.

La presente investigación, se desarrolló con el firme interés de examinar qué estimula o impide la inversión privada en bienes de capital a nivel nacional y local y, por ende, qué afecta el crecimiento local, mediante un abordaje metodológico sustentado en el paradigma cuantitativo y en herramientas estadísticas para explicar la problemática bajo estudio.

La evidencia empírica fue aportada por pequeñas y medianas entidades (PyME) del municipio Valera, estado Trujillo, destacando este municipio como uno de los más grandes e importantes en el desarrollo de la actividad económica del estado, concentrándose la mayor parte de la población, esto hace que sea un municipio representativo, pues las PyME comparten las mismas características en todas las entidades del resto de los municipios del estado Trujillo. Igualmente poseen características similares en todo el territorio nacional y representan más de la mitad de las empresas en Venezuela, y por ende son las que más aportan beneficios y desarrollo de la nación, al generar el mayor número de empleos y contribuciones al Producto Interno Bruto del país. Sin embargo, se tuvo cautela a la hora de generalizar las conclusiones y generar la teoría en función del modelo para el resto de PyME nacionales.

2.. Aspectos situacionales

2.1. Inversión y desarrollo económico

La investigación hace referencia a las inversiones en bienes de capital, es decir, las referidas únicamente a edificaciones, instalaciones, infraestructura, maquinaria e instrumentos utilizados por las empresas en su actividad productiva para generar bienes o servicios. Cuando se adquieren bienes de

producción, se efectúa una inversión y se espera que generen beneficios y además su duración se extienda por más de un ciclo de producción, sin olvidar que los mismos se agotan con el uso o el tiempo. Este factor productivo es uno de los motores principales del crecimiento en una nación o región.

La inversión en el factor productivo capital es esencial en la estructura económica de un país, por el efecto expansivo que produce sobre la economía. Si se toma una decisión correcta de inversión, ésta traerá efectos favorables tanto para la empresa como para la localidad, región y hasta el Estado, como el crecimiento del sistema productivo, mejoramiento en el nivel de ingresos, generación de nuevas fuentes de trabajo, crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), bienestar de la comunidad, mejores medios de comercialización de bienes y prestación de servicios, bienestar en la población, entre otros.

Desde la perspectiva de la escuela keynesiana, las inversiones también tienen un efecto multiplicador en la propagación de la renta nacional (Producto Interno Bruto). La inversión a su vez está influenciada por la propensión marginal al consumo y el ahorro de la sociedad. La inversión está directamente relacionada con el desarrollo económico, pues genera renta que permite aumentar la demanda y expandir la economía. Sin embargo, un bajo estímulo a la inversión conduce a poco uso de capital para la producción, baja productividad, reducido nivel de ingresos y escaso poder de compra.

Ahora bien, la inversión como elemento del modelo de crecimiento económico, requiere la formulación de políticas en los ámbitos: financiero-crediticio, industrial y comercial. La política financiera y crediticia tiene como finalidad canalizar el ahorro hacia las inversiones productivas. La política industrial emplea instrumentos como las restricciones al comercio exterior, impuestos y subsidios para diferentes procesos productivos, con la intención de generar condiciones favorables a la inversión, produciendo distintas tasas de rentabilidad para las actividades productivas. Finalmente, la política comercial, destaca el

principio de las ventajas comparativas, de manera que un mismo nivel de inversión conduzca a una mayor productividad del capital, el trabajo.

Por ello, lo esencial de las inversiones a nivel económico para el desarrollo productivo tanto del país, región o localidad, pues originan un aumento de la riqueza, y mientras mayor sea esa riqueza se traducirá en un mayor consumo, crecimiento en el ahorro y en el número de pequeñas y medianas entidades y pequeños emprendedores. Lo que si no se debe es desafiar a disminución de inversión, por la precariedad y por la desatención social, porque traería como consecuencias que la inversión extranjera no entrara por falta de confianza, perdiendo riqueza interna y capacidad para crearla.

Todas las políticas que se relacionen con el crecimiento económico de un país, traen consigo que se mantenga siempre un nivel de riqueza y de apoyo social, que impida, en caso de crisis, la repercusión negativa en algunos países. El Estado tiene que comprender que apoyar económicamente al tejido empresarial del país, permitirá ayudar desde el punto de vista social, con todo lo referido a recursos a nivel médico, ocupacional, de empleo, asistencia social, entre otros, y cubrir las necesidades de la población, repercutirán positivamente en el crecimiento económico del propio país.

A nivel micro o empresarial, y desde la perspectiva financiera, el empresario planea y administra las inversiones, en el cual no sólo hay preocupación por determinar cuál alternativa seleccionar para generar mayor valor a la empresa, sino también conocer cuánto dinero se espera recibir, cuándo se recibirá y qué probabilidad se tiene de recibirlo.

2.2. Inversión privada en bienes de capital en América Latina y Venezuela

La situación actual y las perspectivas económicas son resultado de las políticas económicas implementadas por los gobiernos. América Latina, se destacaba, entre los años 2008 al 2010, como la región más rentable del mundo, presentando

un promedio del 9,49%; ubicándose este porcentaje muy por encima de la media mundial (25%), que registró en el mismo periodo un 7,58% (Cavalcanti, 2012). Sin embargo, América Latina está sufriendo desequilibrios y aún continúa en un ciclo de estancamiento económico. Según el “Estudio Económico de América Latina y el Caribe” dirigido por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2015) la región ha presentado una desaceleración en el crecimiento económico producto de la caída de la inversión, perjudicando de esta manera la productividad de dichas economías.

La inversión ha disminuido paulatinamente desde el 2011, aumentando su caída en el segundo trimestre del 2013; para el 2014 se obtuvo una contracción a nivel regional del 2% y para el primer trimestre del 2015 se mantiene la caída de la tasa de inversión cercano a 0,03 puntos porcentuales. El promedio ponderado de inversión en economías de América Latina y el Caribe se contrajo en los últimos tres trimestres del 2014 a una tasa anual que apenas superó el 2%. Esta deceleración de la inversión, en el caso de las economías de América del Sur, se debe a la paralización de nuevos proyectos, disminución de la demanda externa y fuerte corrección de los precios de los bienes primarios.

En América Latina, los países que poseen políticas más flexibles son las que han logrado mayor inversión, generando empleo, motivando la creación de nuevas empresas y el sostenimiento en el tiempo. Por lo tanto, para poder hacer inversiones en el sector privado, se requiere de un entorno económico favorable que posibilite consolidar un aparato productivo estable sustentado y permanente (Funes, 2013). Entre los países que son menos atractivos para recibir un menor flujo de inversiones extranjeras directas se tienen a Brasil, Cuba, Paraguay, Venezuela y algunas economías del Caribe. Los niveles más bajos de inversión se presentan en el 2013 en República Dominicana (12% del PIB) y Barbados (15% del PIB). Solo las Bahamas (27,7%) y Saint Kitts y Nevis (29%) presentan los niveles más elevados de inversión.

Por otra parte, en el ranking de inversión emitido por el Banco Mundial mediante el Foro Económico Mundial (2007), Venezuela ocupa la décima posición entre 12 economías de Latinoamérica, quedando junto a Bolivia y República Dominicana como las economías menos atractivas para la inversión privada. En el caso de Venezuela su bajo puntaje se debe principalmente a los riesgos asociados a los difusos derechos de propiedad, donde impera una política de expropiación mediante el pago de una compensación económica propuesta por el Estado a los propietarios de los factores productivos. Este ranking también refleja que Chile y Brasil son los países de América Latina más atractivos para la inversión privada. El ranking consideró ocho (8) factores que inciden en las decisiones de inversión, como fueron: ambiente macroeconómico, marco legal, riesgos políticos, acceso a la información, accesibilidad a los mercados financieros, historial de la inversión privada en infraestructura y en gobierno, voluntad a pagar y preparación del gobierno para la inversión privada.

Adicionalmente, el Foro Económico Mundial correspondiente a los años 2014-2015 promovido por el Banco Mundial, reportó que, de las 144 economías estudiadas, Venezuela ocupa la posición 131, superando sólo a Haití (posición 137). Venezuela en cuanto a calidad institucional ocupa la última posición (posición 144) y en estabilidad macroeconómica ocupa la posición 139. Según el Banco Mundial (2015), estos resultados desfavorables se deben a un entorno económico inestable con altos índices de inflación, deuda pública, déficit y corrupción, aunado a un marco institucional débil, un gobierno central ineficiente, disminución de los precios de la materia prima y dificultad para adquirirla y mal funcionamiento de los mercados por no asignar recursos de manera eficiente; generando como consecuencias dificultad para obtener ingresos y rentas destinadas a inversiones productivas.

En el Foro Económico Mundial se presenta un análisis comparativo sobre los principales factores que afectan la inversión en los negocios a nivel mundial (2007 vs. 2015);

reflejándose: la burocracia gubernamental, las regulaciones laborales restrictivas, las tasas de impuestos, la complejidad de la regulación tributaria, la inadecuada educación de la fuerza laboral y el limitado acceso al financiamiento. Adicionalmente, dicho informe señala que los diez (10) factores que perjudican la inversión en Venezuela para hacer negocios son: control cambiario, regulaciones laborales restrictivas, inflación, inestabilidad de las políticas, burocracia gubernamental, corrupción, inseguridad, regulaciones tributarias, oferta inadecuada de infraestructura y pobre ética de trabajo por parte de la fuerza laboral.

2.3. Inversión nacional privada en bienes de capital en Venezuela

En el informe “El emprendimiento en América Latina: muchas empresas y poca innovación” efectuado por el Banco Mundial (2013) señalan que las empresas latinoamericanas invierten en nuevas líneas de producción a un ritmo menor que las de otras regiones en desarrollo, y países como Ecuador, Jamaica, México y Venezuela lo hacen a un ritmo que es menos de la mitad en comparación con Tailandia o Macedonia, situación que refleja la baja inversión, exportación e innovación.

Boti presidente de la Federación Venezolana de Cámaras de Comercio y Producción (FEDECAMARAS) expresa que la inversión privada en Venezuela es del siete por ciento (7%), lo que representa niveles bajos cuando se compara con Colombia, donde la inversión se ubicó en un treinta y un por ciento (31%). Para alcanzar ese nivel, Venezuela necesita un cambio en el entorno que actualmente es adverso al sector privado, como, por ejemplo, el respeto y el derecho a la propiedad privada. Señala el especialista que en 1978 fue el año que mejor se ubicó la inversión privada en 22% del PIB; desde entonces no se ha podido alcanzar ese porcentaje. En la década de los 70, el promedio se ubicó en 19%; en los 80 fue de 9% y en los 90 del 6%. A finales del siglo XX e inicio del siglo XXI, el promedio de la inversión se ubicó en 4%. Lo que se infiere es que desde hace aproximadamente 30 años la inversión privada en Venezuela

está en retroceso.

Boti también señala que el sector económico cada día se contrae, perdiendo espacio en el sector empresarial, pasando de 617.000 empresas a 447.000, consolidándose un mercado donde el consumo crece, pues ha aumentado la población de 1,7 millones de personas en 1873 a 14,5 millones en 1981; para el año 2011 la población alcanzó aproximadamente 27,2 millones y, para el 2015, la población ya oscila en 30 millones, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2015). Pero la oferta de productos y servicios disminuye con el cierre de empresas y la fuga de capitales, reduciéndose el interés de tomar decisiones de inversiones en los diferentes sectores productivos del país.

2.4. Inversión en bienes de capital en la pequeña y mediana entidad (PyME)

Las PyME (Páez, 2004; citado por Business Venezuela Online) representan un pilar fundamental para la economía tanto de Venezuela como a nivel mundial, pues oscilan entre el noventa por ciento (90%) y noventa y ocho por ciento (98%) del total de las empresas y tienden a seguir creciendo, contando con una estructura organizacional compuesta por menos de veinte (20) trabajadores. En Europa las PyME generan siete (7) de cada diez (10) empleos y en Estados Unidos representan el cincuenta por ciento (50%) del PIB. Por otra parte, de acuerdo a lo señalado por Páez (citado por Pezzella, 2004, p. 2-3), “99,2% de las empresas europeas, más de 98% de las empresas latinoamericanas y más de 95% de las empresas norteamericanas” se ubican en el segmento de micro, pequeñas y medianas entidades, considerándose su participación de forma significativa en el PIB.

El tejido empresarial de las empresas venezolanas se encuentra distribuidas en un noventa y nueve coma veinte por ciento (99,20%) entre pequeñas y medianas entidades (setenta y seis por ciento (76%) emplean menos de cuatro (4) trabajadores, y veinticuatro por ciento (24%) poseen más de cuatro (4) trabajadores); cero coma ochenta por ciento (0,80%) restante pertenecen a

las grandes entidades (Páez, 2007). En otras palabras, las PyME venezolanas son en su mayoría empresas familiares, gestionadas mediante modelos gerenciales rudimentarios basados en la tradición y con poca adaptación a los nuevos avances que surgen en el entorno (tecnología, herramientas y técnicas de administración financiera).

La Encuesta de Coyuntura trimestral (2011-2015) presentada por la Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA), destaca como desde el 2011 hasta el primer trimestre del 2015, en promedio cuarenta y siete por ciento (47%) de las inversiones que efectúan las PyME venezolanas es para gastos operativos, un promedio del once por ciento (11%) lo hacen para grandes inversiones y cuarenta y dos por ciento (42%) siempre toman la decisión de no efectuar inversiones. Agrega CONINDUSTRIA que estas proporciones, en especial la poca ejecución de grandes inversiones, se debe en su mayoría, a limitaciones en acceso de divisas (se prolonga el tiempo para liquidar divisas), adquisiciones de materia prima, incertidumbre, aumento de la inflación, entre otros.

Por otra parte, (Chan, 2013) el factor financiero más importante a considerar por los empresarios del sector de las pequeñas y medianas empresas de México al momento de resolver una potencial decisión de inversión es el comportamiento de ventas; lo cual difiere con lo obtenido por Valenzuela (2003, citado por Chan, 2013), en su estudio con empresas chilenas quienes consideran más relevante el comportamiento de las utilidades de la empresa, por lo que se infiere que los empresarios chilenos analizan un mayor número de variables involucradas en la obtención de las mismas, lo que indica que son más estratégicos, lo cual se correlaciona con los dos factores financieros más importantes para los empresarios de este país sudamericano y son: la experiencia del management y la ejecución de la estrategia corporativa.

En este caso particular, se enfocará el estudio en las Pequeñas y Medianas

Entidades (PyME) de Venezuela, consideradas organizaciones familiares con capacidades productoras que les permiten canalizar la inversión en actividades de producción, comercialización o de servicio, dirigidas a satisfacer las necesidades de la comunidad, promoviendo el desarrollo económico productivo del país. Las PyME se caracterizan, en su mayoría, por ser organizaciones familiares, cuya expresión suele representar una imagen de estructuras organizacionales con muy poco asesoramiento profesional en los procesos administrativos y financieros, que en muchas ocasiones suelen ser obsoletos e ineficientes, ocasionando el fracaso de las mismas (Monteferrante, 2006).

En lo que respecta a las PyME venezolanas (Vargas, 2003), muchas de éstas adolecen de una eficiente administración financiera, con dificultades para obtener financiamiento en las instituciones financieras (públicas y/o privadas), problemas de expansión de las ventas y gestión del personal, poca liquidez, altos costos de producción, falta de innovación tecnológica, falta de capacitación constante del recurso humano, poco uso de una planificación estratégica y presupuesto de capital, deficiencia en las estrategias de mercadeo empleadas, falta de procedimientos para la toma de decisiones hasta el caso de hacerla en forma empírica, intuitivamente, entre otros, los cuales perjudican a las empresas para planificar y llevar a cabo decisiones de inversión en bienes de capital que permita convertirlas en unidades innovadoras, competitivas, autosostenibles y en crecimiento.

Aunado a esto, (Pérez, 2009) muchas PyME se estancan, pierden mercado o simplemente desaparecen, por no tomar en cuenta constantes cambios internos y externos que se presentan en el entorno empresarial como: presencia de nuevos competidores, deterioro de otros competidores, reducción del ciclo de vida de los productos existentes, poca o nula actividad innovadora, avances tecnológicos, poca lealtad de los clientes, cambio en las regulaciones, entre otros, lo que refleja desinterés por parte de la gerencia para tomar decisiones de inversión que coadyuve

a solventar problemas en esos factores incidentes en las organizaciones.

Esto se confirma (Monteferrante, 2006) en que las PyME venezolanas enfrentan dificultades a la hora de hacer inversiones en sus negocios debido a la rigidez, desequilibrios retributivos, resistencia al cambio, conflictos emocionales, nepotismo, drama de la sucesión, entre otros. Problemas que atañen la liquidez, riesgo, rentabilidad, costos, sostenibilidad, crecimiento y competitividad de una empresa, dificultando el empleo de herramientas financieras para invertir.

Adicionalmente, esas dificultades y presencia de variables internas y externas aquí descritas se evidencian en los resultados de una gama de investigaciones, entre las que se pueden destacar (Giovanis y Georgios, 2012), (Kersyte, 2011), (Sandrea, Boscán y Romero, 2006), (Peña, 2005), cuyos estudios empíricos en distintos sectores económicos y región del país, han demostrado cómo las decisiones de inversión en bienes de capital han sido influenciadas por factores como: riesgo (de inversión, negocio, tecnológico, competencia), ganancias fijas durante la vida útil de la inversión, beneficios altos y estables, rápido retorno de inversión, tipo de financiamiento, liquidez de la inversión, clima económico, incertidumbre, competitividad, inflación, devaluación monetaria, precio final del producto y/o servicio, demanda, acceso al financiamiento, tipo de cambio, PIB, entre otros, los cuales trae como consecuencia falta de incentivos para producir e invertir en el sector, disminuyendo la producción e inversión nacional en productos.

El factor riesgo es una variable incidente en toda decisión, pues siempre está presente el temor al aumento de la tasa de interés, el fracaso de una decisión tomada en la empresa, la presencia de obsolescencia técnica por los avances tecnológicos y la infinidad de competidores que se tiene en el mercado. En el caso de la incertidumbre, hace que no se cuente con toda la información necesaria sobre cómo será el comportamiento económico para invertir en un sector.

En el caso de Venezuela, la inestabilidad en las normativas legales produce inseguridad en el sector para invertir, pues se genera una alerta permanente sobre los cambios imprevistos y continuos que no ayuda a forjar un clima estable y seguro para las PyME. Es importante reconocer que para este tipo de entidades el financiamiento es esencial para invertir, no obstante, se ha convertido en un gran problema, puesto que constantemente se complejiza en las instituciones financieras la amplia gama de requisitos que las pequeñas y medianas entidades deben cumplir, además de los procesos administrativos burocráticos y las tasas de interés elevadas que manejan, que en muchas ocasiones las inducen a utilizar otro tipo de financiamiento.

No puede dejar de mencionarse que para la adquisición de materia prima las dificultades han sido aún mayores, ya que se han presentado muchos inconvenientes procedimentales en la adquisición de divisas, hasta el punto de recurrir al mercado paralelo, incrementándose en los costos que inciden en el precio del producto final.

Ante este escenario, se visualiza carencia de incentivo en los empresarios que perjudica llevar a cabo decisiones de inversión para el emprendimiento de nuevas microempresas de cualquier naturaleza, mejoramiento de los productos y servicios actuales y ampliación de nuevos servicios.

Hoy, por el contrario, existe una situación distinta pues prevalece en el país una difícil condición económica y obtener capital o un préstamo implica someterse a políticas de crédito más rígidas y exigentes e incluso, los proveedores demandan un pago oportuno por sus facturas y no están dispuestos a tolerar ningún retraso, sin importar si la organización opera en un ambiente de prosperidad o restricción económica.

3. Justificación

Ante esto, surge la inquietud de generar un modelo explicativo de los factores determinantes de las decisiones de inversión en bienes de capital desde un enfoque de análisis de regresión logística para las

pequeñas y medianas empresas venezolanas. Para ello, se utilizó como informantes clave los gerentes de las pequeñas y medianas empresas del municipio Valera dividido por sector económico y como método estadístico el análisis de regresión logística (Logit) por ser una herramienta que permite probar una teoría económica, estimar relaciones de variables, pronosticar variables macroeconómicas y evaluar e implementar políticas de negocios importantes para las decisiones empresariales.

Este método permite caracterizar la relación funcional entre una variable respuesta y un conjunto de variables independiente, mediante la expresión de la ocurrencia o no de un suceso; no se enfrenta a supuestos estrictos como otros modelos estadísticos y en muchos casos es más robusta cuando estos supuestos no se cumplen, haciendo muy apropiada su aplicación; tiene la capacidad para incorporar efectos no lineales y permitir variables diagnósticas. Todo esto, aunado a los supuestos de esta investigación, de develar los factores significativos que inciden en las decisiones de inversión, que conduce a dar respuesta al hecho de invertir o no invertir, más el número reducido de pequeñas y medianas empresas existentes en el municipio Valera que hacen grandes inversiones, es que es factible su aplicabilidad y es procedente la utilización de este método estadístico.

4. Metodología

4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación asumido para este estudio es explicativo, (Hurtado, 2010, p.491) que es la que “se ocupa de la generación de teorías.” Estas investigaciones no solo dan lugar al surgimiento de teorías, sino que también se aplican cuando se desea reconstruir, reestructurar una teoría ya existente, reformularla, fundamentarla o ampliarla. La teoría constituye el conjunto organizado de principios, inferencias, creencias, descubrimientos y afirmaciones, por medio del cual se interpreta una realidad cualquiera.

Igualmente, se tiene que “la teoría puede tomar la forma de un modelo.” Siendo este una “analogía, es decir una comparación entre un evento cuyas características son conocidas y otro que se encuentra todavía en investigación...permite a las personas comprender un evento desconocido a través de sus semejanzas con uno conocido.” Coincidiendo con Finol y Camacho (2008, p.7) quien expresa que “el fin de una investigación explicativa es proveer modelos teóricos que permitan construir predicciones y retrodicciones dentro del área fáctica a la cual se refiere el modelo.” (Hurtado, 2010)

En ese sentido, en el presente estudio y tomando en consideración el alcance y los objetivos propuestos, se tiene como una investigación explicativa, ya que en ella se plantea generar un modelo explicativo de los factores determinantes de las decisiones de inversión en bienes de capital desde un enfoque de análisis de regresión logística para las pequeñas y medianas empresas venezolanas, para posteriormente formular los fundamentos teóricos del modelo.

Por otra parte, (Namakforoosh, 2003, p.93) se denomina investigación causal, la cual “se espera que una variable independiente produzca ciertos cambios en la variable dependiente, así como en la dirección y magnitud especificada por la teoría,” este tipo de investigación tiene como objetivo proveer de evidencia suficiente sobre la existencia de relaciones causales.

De esta manera, para lograr el alcance de la presente investigación, se hizo a partir de identificar necesidades, analizando situaciones, posibilidades y limitaciones, para ello se vale de la operacionalización de las variables factores determinantes sobre las decisiones de inversión y bienes de capital, desagregando, caracterizar el contexto y determinar las inversiones, respectivamente, proporcionando los criterios que permitan identificar la situación en las PyME en un área específica para luego, generar un modelo adecuado que proporcione información a los gerentes de estas empresas que les permita competir exitosamente en el mercado.

4.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación hace explícitos los aspectos operativos de la misma, ésta se “define con base en el procedimiento, refiriéndose a dónde y cuándo se recopila la información, así como la amplitud de la información a recopilar”, a fin de dar una respuesta idónea a la pregunta de investigación. Si el diseño está concebido cuidadosamente, el producto final de la investigación tendrá mayores posibilidades de éxito para generar conocimiento. Puesto que no es lo mismo seleccionar un tipo de diseño que otro: cada uno tiene sus características propias. Por lo tanto, la precisión, amplitud y profundidad de la información obtenida varía en función del diseño elegido. (Hurtado 2012, p.155).

Tomando en cuenta el objetivo general de la investigación, se enmarcó en un enfoque cuantitativo, puesto que se empleó la recolección de datos fundamentada en la medición para probar los planteamientos presentados en los objetivos, estos se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar a través de métodos estadísticos. En este sentido, el enfoque cuantitativo para Hernández y otros (2014) es un conjunto de procesos secuenciales y probatorios de la realidad, la cual no cambia por las observaciones y mediciones realizadas. Agrega el autor que se utiliza para consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población.

Igualmente, las investigaciones planteadas bajo este enfoque reconocen la aplicación de instrumentos para la recolección de datos que posteriormente se codifican, tabulan y analizan para concretar conclusiones. Éstos estuvieron sujetos a procesos de validez y confiabilidad acordes con la muestra tomada, las formas de recolección, los instrumentos empleados y una serie de prevenciones que le den rigor y seriedad.

4.3 Población y muestra

Se deben considerar los elementos o individuos con quienes se va a llevar a cabo

el estudio. Esta consideración conduce a delimitar el ámbito de la investigación definiendo una población. Según (Hurtado, 2012) expresa que es el “conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión” En similar orden de ideas, Hernández y otros señalan que es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.” Sobre la base de lo anterior, la población en la presente investigación, estuvo conformada por treinta y seis (36) PyME del municipio Valera estado, por cuanto este municipio es considerado como uno de los más grandes e importantes en el desarrollo de la actividad económica del estado, es decir, están con01das como organizaciones promotoras del desarrollo del estado Trujillo y es donde se concentra la mayor parte de la población, este tipo de organizaciones son fundamentales para la economía local y regional, además es un municipio representativo que comparten las mismas características de las entidades del resto de los municipios del estado Trujillo y del país, lo que conduce a que trasciendan de igual manera para las empresas venezolanas, es decir, que este tipo de empresa se comportan similarmente en todo el país. Sin embargo, se tuvo sumo cuidado cuando se generó la teoría en función del modelo.

Asimismo, es necesario delimitarla, expresarla de manera clara en cuanto a las características, propiedades o cualidades comunes a los individuos que la conforma. En tal sentido, estas personas se consideran fuentes primarias de información para el análisis de las variables a estudiar, factores determinantes sobre las decisiones de inversión y bienes de capital.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para dar respuesta a las interrogantes formuladas, es necesario seleccionar las técnicas e instrumentos mediante los cuales se obtiene la información. Hay que considerar que “las técnicas tienen que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de los datos” (Hurtado, 2012). Coincide con el planteamiento que

indica que esta “implica un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (Hernández y otros, ob.cit., p.272).

En atención a lo planteado, se utilizaron dos instrumentos; uno para la variable factores determinantes sobre las decisiones de inversión, dividida en tres partes, la primera parte se estructuró con preguntas cerradas, bajo una escala tipo Likert, que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes”; ofreciendo cinco alternativas de respuesta, Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN), Nunca (N), y la segunda y tercera parte formulas en preguntas de selección múltiple. Y el otro cuestionario se diseñó para estudiar la variable bienes de capital mediante preguntas dicotómicas y de selección simple.

4.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos obtenidos, en la investigación con características metodológicas señaladas, hay que tener en cuenta que “el tipo de análisis estadístico a utilizar debe ser seleccionado a partir del objetivo de estudio, el diseño de investigación y la escala de medición en la cual se encuentran los datos que el investigador desea procesar” (Hurtado, 2010, p. 953)

En ese sentido, en la presente investigación se utilizó la estadística inferencial, que son métodos empleados para inferir algo acerca de una población basándose en los datos obtenidos a partir de una muestra, seleccionada según criterios rigurosos. Este enfoque estadístico se dedica a la generación de modelos, inferencias y predicciones asociadas a los fenómenos en cuestión teniendo en cuenta la aleatoriedad de las observaciones (Wigodski, 2010)

De acuerdo a lo anterior, se deduce que la estadística inferencial comprende los métodos que hacen posible la toma de una decisión referente a una población basándose en los resultados de la muestra.

Estas inferencias pueden tomar la forma de respuestas, estimaciones de características numéricas, correlaciones, modelamiento de relaciones entre variables tal como se aplicará en este estudio, particularmente análisis de regresión logística (Wigodski, 2010). En ese contexto, el análisis de regresión logística es una técnica estadística multivariante que permite estimar la relación entre una variable dependiente no métrica, en particular dicotómica y un conjunto de variables independientes métricas o no métricas (Salcedo, 2010). La variable dependiente o respuesta, no es continua, sino discreta, toma valores Sí (1) o No (0). Igualmente, un análisis multivariante que permite introducir como variables predictoras de la respuesta (efectos o variable dependiente) una mezcla de variables categóricas y cuantitativas (Aguayo, 2007, p.1).

Se trata de calcular la probabilidad en la que una de las opciones de la variable dicotómica dependiente sucederá en función de cómo puntúa en una serie de variables dependientes que pueden estar en diferentes escalas de medida. Es, por tanto, una técnica multivariante de dependencia ya que trata de estimar la probabilidad de que ocurra un suceso en función de la dependencia de otras variables.

En ese sentido, el análisis de los datos constó de varias fases:

Creación de la matriz de datos utilizando el programa estadístico SPSS, para luego proceder al análisis estadístico.

Construcción de un modelo explicativo con base al análisis documental y los datos recolectados.

Comprobación empírica del modelo teórico propuesto, empleándose para ello el modelo de Análisis de Regresión Logística (Logit). Esta modelación se apoyará en el enfoque presentado por Ato, Losilla, Navarro, Palmer y Rodrigo (2005), con ciertas variaciones, la cual consta de las siguientes fases: especificación, selección, evaluación e interpretación.

Dentro de la tercera fase (comprobación)

se llevó adelante otro proceso, el cual se inicia con la etapa de la especificación donde se formularon los componentes del modelo compuesto por las variables independientes y sus respectivos indicadores que parten del modelo teórico y se complementó con la segunda fase (construcción del modelo explicativo); adicionalmente se incluye un criterio estadístico con el análisis de regresión logística para verificar la relación entre la variable independiente y la variable respuesta.

En la etapa de selección se estimó el modelo de varias formas: la implicación por cada variable independiente, todas las variables independientes en conjunto, por sector económico y de forma grupal los sectores económicos, así se determinó cual variable y sector tiene mayor peso en las decisiones de inversión en bienes de capital. Con todas las variables significativas que se obtengan de la modelación se estimó el modelo final, es decir, que solo quedaron aquellas variables que aportaron un valor significativo al modelo y se eliminaron las que no mostraron valor significativo, ya que en los métodos automáticos de construcción del modelo por pasos el proceso evalúa la inclusión y la exclusión de variables.

En la etapa fase de evaluación se estudió si el modelo final cumple el supuesto de linealidad entre el método de análisis de regresión logística (logit) y cada variable independiente. Finalmente, se realizó una validación cruzada del modelo final, para ello se dividió aleatoriamente la población en dos y se utilizó una mitad para la estimación y la otra para la validación.

En ese sentido, en la presente investigación los resultados del análisis de regresión permitieron generar un modelo explicativo de los factores determinantes sobre las decisiones de inversión en bienes de capital, herramienta que ayudó a explicar las decisiones a favor o en contra de la inversión en activos no corrientes. Igualmente considerando que "el modelo expresa la teoría resultante," además los modelos, "permiten conectar los aspectos teóricos de una situación con sus consecuencias en la realidad," de allí surge la fundamentación

teórica que busca identificar, organizar y realizar razonamientos del comportamiento de las variables estudiadas (Hurtado, 2014, p. 943).

Esta fundamentación teórica se sustentó en el proceso de teorización que trata de integrar en un todo coherente y lógico los resultados de la investigación mejorándolo con los aportes de los autores reseñados en el marco teórico referencial después de realizado el trabajo de contrastación en el procesamiento y análisis de datos, adicionando los resultados de la aplicación del método estadístico: logit (Martínez, 2010). Las actividades formales llevadas a cabo en el trabajo de teorización consistieron en percibir, comparar, contrastar, añadir, ordenar, establecer nexos y relaciones y especular; es decir, que el proceso cognoscitivo de la teorización consistió en descubrir y manipular variables y las relaciones entre ellas.

Una investigación puede terminar en una descripción normal o endógena; pero si el nivel de reflexión continúa como es el caso de esta investigación, se llega a una teorización original. Esto se logró relacionando entre sí las variables encontradas y sus atributos y propiedades, pues fueron apareciendo más nexos y analogías, y las teorías implícitas poco a poco se hicieron explícitas y fueron evidentes. Una teoría es una construcción mental simbólica, verbal o icónica, de naturaleza conjetural o hipotética, que nos obliga a pensar de un modo nuevo al completar, integrar, unificar, sistematizar o interpretar un cuerpo de conocimientos que hasta el momento se consideraban incompletos, imprecisos, inconexos o intuitivos. En otras palabras, una teoría es el fruto de un salto de la imaginación, de la inspiración, de la inducción o de la conjetura. Si consideramos que una teoría es una construcción mental, una invención y no un mero descubrimiento o inducción, es evidente que no puedan existir unas reglas de oro cuya aplicación mecánica produzca teorías científicas.

La construcción de teorías no se consigue manipulando datos con la ayuda de computadoras o sin ellas, sino inventando una

esquematación ideal del objeto de la teoría y complicándola luego en forma gradual, o sea, introduciéndole más conceptos teóricos y relaciones más complejas entre ellos, como lo exija y permita la imaginación del investigador, pero con la ayuda y el control de la razón y la experiencia.

En síntesis, partiendo del contexto epistemológico y siguiendo la ruta metódica se llegó a generar un modelo explicativo de los factores determinantes de las decisiones de inversión en bienes de capital desde un enfoque de análisis de regresión logística para las pequeñas y medianas entidades venezolanas, formulándose al final de la investigación los fundamentos teóricos de ese modelo.

5. Análisis y discusión de los resultados

A fin de modelar y determinar los factores o variables que impulsan o limitan las decisiones de inversión en bienes de capital en el ámbito de las PyME; dichas variables se disgregaron en dimensiones, indicadores y subindicadores. Una vez recolectados y procesados los datos se procedió al análisis univariable, enraizado en la estadística descriptiva, el cual partió de las tablas de frecuencia y de los valores promedio (moda). Por otra parte, se llevó a cabo el análisis multivariable comenzando con variables cruzadas y tablas de contingencia para medir la asociación entre las variables categóricas y detectar posibles relaciones, seguidamente, se aplicó el modelo de regresión logística (logit), para determinar los factores (variables independientes) que explican la decisión de invertir (variable dependiente). Así mismo, se abrió el compás para una discusión de estos resultados a la luz de la fundamentación teórica asumida como referencia en el desarrollo de esta investigación.

La inflación percibida fue considerada como siempre importante por 77,78 % de los propietarios o gerentes de PyME, a la hora de decidir en bienes de capital, tal como lo señala el gráfico 1; además se observa que la alternativa siempre fue la respuesta más elegida para el mismo subindicador. Por otra parte, en cuanto a la inflación que afecta

directamente a la inversión o inflación real, la misma fue considerada siempre por el 38,89%. Estas cifras dejan una clara visión de que tiene más impacto en la decisión la inflación percibida por parte de los gerentes que la real (la cual afecta la inversión), siendo esta última producto del convencionalismo económico, y la otra, procede de la percepción que tiene el ciudadano con base a la relación de lo que compra con más asiduidad. En ese sentido, se destaca la afirmación de que son las percepciones de la gente las que determinan su comportamiento, por tanto, se puede inferir que a partir de la apreciación que tengan de la inflación toman decisiones en función de ello, principalmente en lo referido a inventarios, propiedades, planta y equipo (Papillón, 2007).

De igual manera, en 41,67% de las PyME casi siempre se considera la inflación real al momento de invertir y el valor modal fue casi siempre, por ende, la capacidad de negociación de la empresa para invertir se ve afectada ante los efectos de la inflación. Las PyME disminuyen su capacidad de negociación ante los efectos de la inflación; influyendo en los costos operativos, capital de trabajo, en las ventas y con posibilidad de endeudamiento de alto costo (Settembrino, 2010).

Respecto al subindicador tasa de cambio, se observa en el gráfico 1 que la mayor frecuencia se encuentra concentrada en la alternativa casi siempre con 33,33%, mientras que 31,94% siempre consideran la tasa de cambio ante posibles inversiones a realizar; asimismo, la moda de este indicador fue casi siempre; esto permite señalar que los gerentes de las PyME están claros de los efectos de la tasa de cambio sobre la inversión, pues la fluctuación del precio de las monedas internacionales, determina el monto de inversión en moneda local, incentivando la exportación o importación y determinando la capacidad de pago, lo que finalmente hace influir en la decisión de realizar o no la inversión, además permite prever cambios de depreciación o apreciación de la moneda (Castro, 2009).

Con relación al subindicador devaluación monetaria, en el gráfico 1 se visualiza que

la mayor frecuencia fue casi siempre con 76,39% de las PyME, mientras 19,44% consideran que siempre afecta la inversión. La alternativa más elegida o moda resultó casi siempre, siendo el valor mínimo algunas veces y el máximo siempre. La devaluación afecta la inversión pues causa fuertes efectos redistributivos, efectos contables en los gastos, costos o ganancias. Para el subindicador riesgo, se evidencia que la mayor frecuencia fue algunas veces, con 29,17% de las PyME, le sigue casi nunca (18,06%) y nunca (12,50%), lo que quiere decir que casi no consideran ni planean oportunamente la inversión para lograr un equilibrio entre el riesgo y la seguridad al invertir. La alternativa de moda fue algunas veces, el mínimo nunca y el máximo fue siempre, lo cual evidencia la variabilidad en las respuestas emitidas. Esto conduce a que alrededor de 60% no considera al riesgo como un elemento significativo para invertir. Sin embargo, el 40% aproximadamente de gerentes de las PyME si asumen el riesgo al momento de invertir (26,39% casi siempre y 13,89% siempre), lo cual evidencia que toman en cuenta los escenarios y posibilidades de obtener pérdidas.

Igualmente, en el subindicador incertidumbre detalla que 29,17%, 16,67% y 25% de las PyME expresan que, al momento de invertir algunas veces, casi nunca y nunca, respectivamente, consideran la incertidumbre. El reflejo de estas respuestas también se evidencia en el valor de la moda: algunas veces. Estas cifras permiten inferir que las PyME no consideran relevante la incertidumbre a la hora de analizar inversiones, pues han aprendido a convivir en dichos escenarios. Sin embargo, 29% aproximadamente (26,39% casi siempre y 2,78% siempre) asumen la incertidumbre presente al invertir, lo que lleva a considerar que, a mayor incertidumbre, mayor riesgo, pero a su vez se lograran mejores rendimientos, lo que se precisa es reducir al mínimo esas situaciones de ambigüedad, complejidad y falta de información. A nivel del subindicador incertidumbre, se evidenció que nunca fue la alternativa mínima y siempre fue la alternativa máxima, presentándose dudas sobre este indicador al invertir. Con respecto al componente o indicador económico, la

moda fue casi siempre, lo cual implica que las PyME al momento de invertir toman en cuenta estas variables económicas, pudiese tratarse de que la situación económica del país se convierte en componente de importancia para la formulación de planes de inversión, pues el nivel de este indicador afecta significativamente las decisiones de los entes económicos.

En cuanto al indicador o componente financiero, su estudio se realizó con el análisis de tres subindicadores a saber, rentabilidad, tasa de interés y tipo de financiamiento. La rentabilidad, se analizó desde dos perspectivas rentabilidad esperada y la real, encontrándose que las PyME consideran la rentabilidad esperada para realizar una inversión, tal como se visualiza en el gráfico 2, con un 33,33% siempre la considera, 44,44% casi siempre y 22,22% algunas veces incluye la rentabilidad esperada en su análisis de decisión; por otra parte, casi siempre fue la alternativa más elegida, siendo el valor mínimo algunas veces y el máximo siempre, respectivamente.

Los resultados referidos a la asociación entre las variables tasas de cambio e inversión en nuevas infraestructuras. En la tabla de contingencia se observa que 20 empresas de las 36 estudiadas siempre consideran la tasa de cambio para realizar inversiones, además 7 de las que invirtieron en ese rubro siempre tomaron en consideración la tasa de cambio, en el caso venezolano tanto las variadas tasas oficiales como las paralelas inciden para invertir.

Igualmente, los resultados indican que las variables tasas de cambio e inversión en nuevas infraestructuras no son independientes, la dependencia entre ellas se corrobora por un p. valor de 0,096, (para un nivel de confianza de 90%), además a mayor consideración de la tasa de cambio la inversión en nuevas instalaciones aumenta en casi 34%.

En referencia a las variables antigüedad e inversión en nuevas infraestructuras. En la tabla de contingencia se tiene que la mayoría de empresas tienen más de 5 años de antigüedad. Además, todas las

empresas jóvenes han invertido en nuevas facilidades y apenas 8 de 34 empresas con mayor antigüedad han invertido en esta categoría. Por otro lado, el Chi-cuadrado de Pearson de 5,506 y un p-valor de 0,019 reflejan que no se cumple la hipótesis nula de independencia entre las variables para un nivel de confianza de 95%, es decir, que existe relación de dependencia entre ambas variables, además se puede señalar que al aumentar la antigüedad la decisión de invertir en nuevas infraestructuras aumenta en 36,4%.

Los resultados de la asociación entre las variables sector económico e inversión en maquinarias, y en la tabla de contingencia se muestra el Chi-cuadrado de Pearson y un p-valor de 0,001, lo cual indica que no hay independencia entre ellas para un nivel de confianza de 95%, es decir, hay dependencia entre ambas, así mismo la decisión de invertir aumentan en 48,8% dependiendo del sector económico al cual pertenezca.

Esta dependencia es resultado de los valores obtenidos de la relación entre ambas variables, observándose que una gran parte de las empresas estudiadas deciden invertir en maquinaria, a su vez 21 de las 36 empresas son prestadoras de servicio, lo cual es común en la estructura económica mundial. Además, la mayoría de las empresas manufactureras o industriales (14 de 15) son las que más invierten en maquinaria.

En cuanto a la asociación entre las variables número de trabajadores e inversión en maquinaria, se visualizan los resultados obtenidos y en la tabla de contingencia se muestra que una parte considerable invierte en maquinaria, además es notorio que 20 de las 28 empresas con menos de 100 trabajadores invirtió en este tipo de activo, esto revela que las empresas con menos carga laboral desean aumentar la productividad por trabajador mediante esta decisión.

Por otra parte, los resultados indican que existe dependencia entre ambas variables, lo cual se corrobora por un p-valor de 0,018, para un nivel de confianza de 95%. Además,

se evidencia que la decisión de invertir en maquinaria aumenta en 36,8%, según el número de trabajadores de la empresa. Estos resultados presentan contradicción con lo planteado por el Instituto Nacional de Estadística (2009) que expresa que la inversión material, la cual incluye maquinaria, por persona ocupada se incrementa a medida que aumenta el tamaño de la empresa, expresada el tamaño en número de trabajadores.

Los resultados referidos a las variables tasa de cambio e inversión maquinarias, fueron ubicados en una tabla de contingencia, y se observó que 9 y 13 empresas de las que invierten en estos bienes de capital se ocupan siempre y algunas veces de la tasa de cambio, respectivamente. EL Chi-cuadrado de Pearson de 7,878 y el p-valor de 0,019 indican que las variables tasa de cambio e inversión maquinaria no son independientes, es decir, se evidencia dependencia entre ambas variables. Por otro lado, el coeficiente de contingencia indica que a medida que las empresas consideran la tasa de cambio la posibilidad de inversión en maquinaria aumenta en 42,4 %. Así pues, la mayoría de las empresas estudiadas consideran la tasa de cambio a la hora de tomar la decisión de invertir en maquinaria.

Con respecto al tercer objetivo específico referido a diseñar un modelo explicativo de los factores determinantes de las decisiones de inversión en bienes de capital para las pequeñas y medianas entidades venezolanas, se aplicó el análisis de regresión logística para las variables explicadas y predictoras, apoyado en un software estadístico para las ciencias sociales (SPSS 15.0). Para explicar con detalle y rigor el fenómeno de la inversión se desarrollaron cuatro modelos, estos en función de una tipología asociada a los bienes de capital; a partir de esta premisa las variables explicadas (o dependientes) fueron: a) inversión en remodelación de infraestructura, b) inversión en ampliación de infraestructura, c) inversión en nuevas infraestructuras y d) inversión en maquinaria.

Desde el punto de vista teórico en cada modelo se inició el modelado con dieciséis

(16) variables predictoras (o independientes), las cuales fueron: antigüedad, tamaño de la empresa, sector económico, número de trabajadores, monto de inversión, inflación percibida, inflación asociada a la inversión, tasa de cambio, riesgo, rentabilidad esperada, rentabilidad real, tasa de interés, financiamiento a largo plazo, condiciones internas, condiciones externas y toma de decisiones.

En el primer modelo referido a la inversión en remodelación de infraestructura, las variables investidas explican en 52,7% las variaciones de la variable dependiente. Por lo tanto, se puede obtener la ecuación del modelo inversión en remodelación de infraestructura, la misma está conformada por nueve variables independientes y una constante como se aprecia a continuación:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots B_n X_n \quad (1)$$

$$Y = 28,195 + (-5, 514)X_1 + (-0,071) X_2 + (4, 192)X_3 + (-4, 439)X_4 + (2, 477)X_5 + (1,118)X_6 + (-1,580)X_7 + (-2,110)X_8 + (-0,834)X_9$$

Dónde:

Y: Posibilidad de inversión en remodelación de infraestructura (0=NO, 1=SI)

X1: Sector económico

X2: Número de trabajadores

X3: Monto de la inversión

X4: Inflación asociada a la inversión

X5: Riesgo

X6: Tasa de cambio X7: Rentabilidad real

X8: Financiamiento largo plazo

X9: Toma de decisiones

α : constante

Así pues, la variable dependiente inversión en remodelación de infraestructura está determinada para un nivel de significancia mayor o igual a 90%, que indica la aceptación de independencia de la variable, por el sector económico (p- valor 0,083), monto de la inversión (p-valor 0,069) e inflación asociada a la inversión (p-valor 0,048). En cuanto al análisis de los signos y su efecto porcentual sobre la variable dependiente, a medida que aumenta el monto de la inversión, las

posibilidades de invertir en remodelación aumentan 66 veces. También se puede señalar que, a mayor consideración en términos porcentuales, de la inflación asociada a la inversión, las posibilidades de invertir en remodelaciones disminuyen en 1,2%. Otra variable significativa es el sector económico, cuando se pasa del sector manufactura al de servicio, las posibilidades de invertir en remodelación disminuyen en apenas 0,4%.

En el segundo modelo, referente a inversión en ampliación de infraestructura, las variables investidas explican en 42,6% las variaciones de la variable dependiente. Allí también se muestran las variables independientes que resultaron significativas, las cuales fueron: tasa de cambio y rentabilidad real, con un p-valor de 7,494 y -2,273 respectivamente; siendo la Ecuación 2 del modelo inversión en ampliación de infraestructura, conformada por once (11) variables independientes y una constante como se aprecia a continuación:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots B_n X_n \quad (2)$$

$$Y = -14,472 + (-3,873)X_1 + (4,662)X_2 + (0,982)X_3 + (0,544)X_4 + (7, 494)X_5 + (-1,354)X_6 + (-2, 273)X_7 + (0,772)X_8 + (2,698)X_9 + (0,373)X_{10} + (-2,555)X_{11}$$

Dónde:

Y: Posibilidad de inversión en ampliación de infraestructura (0=NO, 1=SI)

X1: Sector económico

X2: Número de trabajadores

X3: Monto de la inversión

X4: Inflación asociada a la inversión

X5: Tasa de cambio

X6: Riesgo

X7: Rentabilidad real

X8: Tasa de interés

X9: Financiamiento largo plazo

X10: Condiciones externas

X11: Toma de decisiones
 α : constante

En el análisis de los signos y su efecto porcentual sobre la variable dependiente, a medida que aumenta la consideración de la tasa de cambio (mercado paralelo) la decisión de invertir en ampliación de infraestructura aumenta considerablemente (1796 veces). Por otra parte, si la consideración de propietarios o gerentes por la rentabilidad real es elevada, las posibilidades de invertir en ampliaciones disminuyen en 10,3%.

Adicionalmente, los propietarios o gerentes cuando más consideren la tasa de cambio, hacen que inviertan ahora para frenar futuras alzas de precios en esa inversión. Caso contrario sucede con la variable independiente rentabilidad real,

mientras más sea su atención, menos posibilidades hay de invertir en ampliaciones de infraestructura.

El tercer modelo referido a la inversión en nuevas infraestructuras, y se observa que en 13,2% se producen las variaciones de la variable dependiente. De los resultados obtenidos, se presenta la variable independiente significativa Inflación percibida con una significancia de 0,086, y un valor de B de -1,481, pudiéndose señalar que, a menor inflación percibida, mayor será la inversión en nueva infraestructura.

De los datos obtenidos, resulta la Ecuación 3 del modelo inversión de nuevas infraestructuras, conformada por nueve (9) variables independientes:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots B_n X_n \quad (3)$$

$$Y = 6,896 + (-0,211)X_1 + (0,065)X_2 + (-1,481)X_3 + (0,175)X_4 + (-0,340)X_5 + (-0,040)X_6 + (-0,583)X_7 + (0,665)X_8 + (-0,013)X_9$$

Dónde:

- Y: Posibilidad de inversión en nuevas infraestructuras (0=NO, 1=SI)
- X1: Sector económico
- X2: Monto de la inversión
- X3: Inflación percibida
- X4: Riesgo
- X5: Rentabilidad real
- X6: Tasa de interés
- X7: Financiamiento largo plazo
- X8: Condiciones externas
- X9: Toma de decisiones
- α : constante

Esto también hace referencia a la importancia que le dan los gerentes a la variable independiente inflación percibida de la economía nacional, para decidir en inversión de nuevas infraestructuras, pues mientras mayor sea la inflación percibida menos invertirán. A mayor consideración de la inflación percibida, la inversión en nuevas

infraestructuras disminuye un 22,7%. De igual manera, en el momento que los propietarios y gerentes dejen de ocuparse de la inflación, habrá mayor disposición a la inversión en este rubro.

Finalmente, el cuarto modelo denominado inversión en maquinaria se presentan diez (10) variables independientes, y se observa que 51,9% produce las variaciones de la variable dependiente. Las variables significativas en el modelo fueron sector económico (p-valor 0,078); número de trabajadores (p-valor 0,064); tamaño (p-valor 0,043); inflación percibida (p-valor 0,063); condiciones internas (p-valor 0,094) y condiciones externas (p-valor 0,060); quedando la Ecuación 4 del modelo inversión en maquinaria de la siguiente forma:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots B_n X_n \quad (4)$$

$$Y = 19,249 + (-2,549)X_1 + (-4,817)X_2 + (5,785)X_3 + (-6,935)X_4 + (-0,387)X_5 + (0,062)X_6 + (-0,767)X_7 + (2,737)X_8 + (-3,994)X_9 + (5,419)X_{10}$$

Dónde:

Y: Posibilidad de Inversión en maquinaria
(0=NO, 1=SI)

X1: Sector económico

X2: Número de trabajadores

X3: Tamaño

X4: Inflación percibida

X5: Tasa de cambio X6: Riesgo

X7: Rentabilidad esperada

X8: Financiamiento largo plazo X9:
Condiciones internas X10: Condiciones
externas

α : constante

En los resultados se tienen seis (6) variables significativas. La más significativa o que mayor efecto tienen sobre la decisión de inversión en maquinarias son: tamaño, condiciones externas, condiciones internas, sector económico, número de trabajadores e inflación percibida. A mayor tamaño de la empresa, las posibilidades de invertir en maquinaria aumentan 325 veces, en concordancia con el Instituto Nacional de Estadística (2009), que afirma que la inversión material (maquinaria y equipo) por trabajador se incrementa a medida que aumenta el tamaño de la empresa. Adicionalmente, se puede expresar que el tamaño influye en el componente de eficiencia productiva, al aumentar la inversión en maquinaria. Seguidamente, una mayor consideración de las condiciones o ambiente externo aumenta la posibilidad

6. CONCLUSIONES

En cuanto a la caracterización del contexto de decisiones de inversión en las pequeñas y medianas entidades venezolanas, es decir, desde la perspectiva de los decisores, sean estos propietarios, directivos o gerentes, se encontró que la dimensión organizacional fue considerada por cerca de la mitad de las PyME a la hora de invertir; luego la dimensión financiera por un tercio de las PyME, mientras que un cuarto de las PyME estudiadas consideró la dimensión económica. Esta realidad indica la influencia de las condiciones internas al momento de realizar inversiones, a medida que se pasa el filtro organizacional, se considera lo financiero y económico para efectuar la inversión, como se vio en los resultados de la regresión logística.

Respecto a las formas de evaluación, se tuvo que más de la mitad de las PyME no aplican sistemas especializados para analizar las inversiones dejando colar el riesgo y la incertidumbre, manejándose procesos manuales para el sondeo del micro y macro entorno en el rechazo o aceptabilidad de una inversión productiva o en bienes de capital. Además, las PyME que aplican la metodología financiera usan mayoritariamente la técnica del

de inversión en este rubro, 225 veces. Otra variable significativa se refiere al sector económico, al pasar del sector servicios al de manufactura, aumentan las posibilidades de inversión en maquinarias en 7,8%.

En este cuarto modelo sobre la inversión en maquinaria se constató que las variables explicativas o independientes como condiciones internas, número de trabajadores y la inflación, influyen levemente en las decisiones. En el caso de los propietarios y gerentes ocupados mayoritariamente por las condiciones internas, ocasiona que las posibilidades de inversión en este rubro disminuyan en 1,8%. En el caso de empresas con más de 100 trabajadores la necesidad de invertir en maquinarias baja en 0,8%, caso contrario, sucede con las empresas con menos recurso humano, las cuales requieren mayor tecnología para aumentar su productividad. Si los decisores perciben mayor inflación, dejarán de invertir en maquinarias en 0,1%.

Los cuatro (4) modelos resultantes resumen las variables significativas o determinantes al momento de invertir en bienes de capital. Como puede detallarse la inflación y el sector económico son comunes en varios modelos. Estas variables (o subindicadores) influyen en las decisiones de cada una de las inversiones dependientes estudiadas en esta investigación.

presupuesto de capital e indicadores básicos como el VAN y la TIR. La preocupación estriba en las PyME que no aplican ningún tipo de análisis, ni se apoyan en sistemas de cómputo o herramientas financieras, lo cual conlleva a no considerar las consecuencias económicas y financieras de las diferentes alternativas de inversión, lo anterior hace que la PyME no gestione los riesgos y aumente la posibilidad de sufrir pérdidas económicas, ante sutiles cambios en el micro y macro ambiente empresarial, muy a pesar que los decisores se consideran a sí mismo analíticos y lógicos en su proceso decisorio.

En lo relacionado al diseño de un modelo explicativo de los factores determinantes de las decisiones de inversión en bienes de capital para las pequeñas y medianas entidades bajo estudio, se desarrollaron cuatro modelos; el primer modelo asociado a la inversión en remodelación de infraestructura, siendo determinante para este primer modelo el monto de la inversión, la inflación asociada a la inversión y el sector económico, siendo el monto de la inversión la de mayor impacto; en el segundo modelo correspondiente a la inversión en ampliación de infraestructura, las variables independientes significativas fueron la tasa de cambio y la rentabilidad real, predominando la tasa de cambio. En el tercer modelo referido a la inversión en nuevas infraestructuras, la variable independiente más significativa fue la Inflación. En el cuarto modelo planteado asociado a la inversión en maquinaria, fueron consideradas diez variables predictoras o independientes, de las cuales seis resultaron significativas, a saber: el tamaño, el sector económico, el número de trabajadores, la inflación percibida, las condiciones internas y otros aspectos externos, igualmente, se verificó que las más predominantes fueron: tamaño y otros aspectos externos.

Finalmente, en lo correspondiente a formular fundamentos teóricos en función del modelo explicativo de los factores determinantes de las decisiones de inversión en bienes de capital desde un enfoque de análisis de regresión logística para las pequeñas y medianas entidades venezolanas, surge bajo una perspectiva multifactorial e interdisciplinaria, un aporte teórico-práctico mediante la convalidación y contraste del cuerpo teórico utilizado, como fueron: las teorías de inversión desde lo económico y financiero (1930, 1944, 1951), la teoría de decisión (1945) y la teoría general de sistemas (1950) con los descubrimientos y resultados del trabajo de campo, desarrollándose a partir de las diferentes variables que resultaron significativas en los modelos planteados, las cuales permitieron evidenciar, explicar e interpretar la realidad que viven las PyME venezolanas.

7. REFERENCIAS

- Aguayo, M. (2007). Cómo hacer una Regresión Logística con SPSS© “paso a paso.” [Versión electrónica]. Fundación Andaluza Beturia para la investigación. Consulta realizada el día: 07 de julio de 2016. Disponible en: http://www.fabis.org/html/archivos/docuweb/Regres_log_1r.pdf.
- Botti, J. (junio, 2013). El desarrollo sustentable sigue siendo el gran reto. [Versión electrónica]. Actualidad Empresarial. Año 2, número 2. pp. 10-11. Consulta realizada el día: 10 de agosto de 2015. Disponible en: <http://www.fedecamaras.org.ve/seccion.php?sec=Publicaciones>.
- Calvancanti, M. (2012) Las inversiones directas de las empresas del Ibex 35 en Brasil, 2001-2010: Estrategias y rentabilidad. Tesis Doctoral en Economía presentada en la Universidad Autónoma de Madrid. España.
- Castro, A. (2009) El tipo de cambio y las PyMES. [Versión electrónica]. El Universal. Cartera. Consulta realizada el día: 25 de abril de 2016. Disponible en: <http://archivo.eluniversal.com.mx/finanzas/75926.html>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2015). Estudio Económico

de América Latina y Caribe. [Versión electrónica]. (LC/G.2645-P), Santiago. Consulta realizada el día: 11 de noviembre de 2015. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/38713-estudio-economico-america-latina-caribe-2015-desafios-impulsar-ciclo-inversion>.

Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA, 2010). Encuesta de Coyuntura primer trimestre 2011. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 10 de agosto de 2015. Disponible en: <http://www.conindustria.org/estadisticas/encuestas-de-coyuntura/>.

Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA, 2011). Encuesta de Coyuntura segundo trimestre 2011. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 10 de agosto de 2015. Disponible en: <http://www.conindustria.org/estadisticas/encuestas-de-coyuntura/>.

Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA, 2012). Encuesta de Coyuntura primer trimestre 2012. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 10 de agosto de 2015. Disponible en: <http://www.conindustria.org/estadisticas/encuestas-de-coyuntura/>.

Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA, 2012). Encuesta de Coyuntura segundo trimestre 2012. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 10 de agosto de 2015. Disponible en: <http://www.conindustria.org/estadisticas/encuestas-de-coyuntura/>.

Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA, 2013). Encuesta de Coyuntura cuarto trimestre 2012. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 10 de agosto de 2015. Disponible en: <http://www.conindustria.org/estadisticas/encuestas-de-coyuntura/>.

Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA, 2013). Encuesta de Coyuntura primer trimestre 2013. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 10 de agosto de 2015. Disponible en: <http://www.conindustria.org/estadisticas/encuestas-de-coyuntura/>.

Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA, 2013). Encuesta de Coyuntura segundo trimestre 2013. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 10 de agosto de 2015. Disponible en: <http://www.conindustria.org/estadisticas/encuestas-de-coyuntura/>.

Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA, 2014). Encuesta de Coyuntura primer trimestre 2014. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 10 de agosto de 2015. Disponible en: <http://www.conindustria.org/estadisticas/encuestas-de-coyuntura/>.

Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA, 2014). Encuesta de Coyuntura segundo trimestre 2014. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 10 de agosto de 2015. Disponible en: <http://www.conindustria.org/estadisticas/encuestas-de-coyuntura/>.

Finol, M, y Camacho, H, (2008). El proceso de investigación científica. Venezuela. Editorial de la Universidad del Zulia (EDILUZ).

Giovanis, N. y Georgios, D. (2012). Reasons for Promoting Fixed Asset Investment Projects in the Region of Greece. The Example of the Prefecture of Serres. A Qualitative Research. [Versión electrónica]. International Journal of Business and Social Science. Vol. 3 No. 14. July, 2012. Gitman, L. (1997). Fundamentos de Administración Financiera. Séptima Edición. México: Editorial Harla.

Hurtado, J. (2010). Metodología de la investigación. Guía para la Comprensión holística de la ciencia. Cuarta edición. Ediciones Quirón.

Hurtado, J. (2012). El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y

- la investigación. Séptima edición. Ediciones Quirón.
- Instituto Nacional de Estadística (2009). Panorámica de la Industria. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 03 de noviembre de 2016.
- Instituto Nacional de Estadística (2015). Censo Nacional de Población y Vivienda.
- Kersyte, A. (2011). Capital Budgeting Process: theoretical aspects. [Versión electrónica]. Revista Economics and Management. N° 16. Consulta realizada el día: 07 de julio de 2015. Disponible en: http://www.researchgate.net/publication/228824886_CAPITAL_BUDGETING_PROCESS_THEORETICAL_ASPECTS.
- Martínez (2013). Efectos Contables de la Devaluación en Venezuela. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 28 de junio de 2016. Disponible en: <https://niifpymes-venezuela./2013/02/efectos-de-la-devaluacion-en-venezuela.html>.
- Martínez, M. (2010). Nuevos paradigmas en la investigación. Primera edición. Caracas-Venezuela: Editorial Alfa. p.207.
- Martínez, M. (2004). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Primera edición. México: Editorial trillas. p.351.
- Monteferrante, P. (2006). Empresas familiares: ¿pulperías o empresas profesionales? Revista Debates IESA, Vol. XI, No. 2, abril-junio, 2006. Venezuela, pp. 12-16.
- Namakforoosh, M. (2003). Metodología de la investigación. 2da. Edición. Editorial Limusa, S.A. México.
- Norma Internacional de Información Financiera para pequeña y medianas entidades (NIIF para las PYMES, Julio-2009). [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 28 de junio de 2016. Disponible en: <http://www.fccpv.org/cont3/data/files/NIIF-PYMES-2009.pdf>.
- Páez, T. (2004). Observatorio PyME II. Observatorio PyME y nuevas tecnologías de la información y la comunicación. [Versión electrónica]. Ediciones CEATPRO, Caracas, Venezuela. Consulta realizada el día: 17 de mayo de 2015. Disponible en: http://www.tomaspaiez.com/pagwp/?page_id=186.
- Páez, T. (2007). Emprendimiento e informalidad: hacia una construcción conjunta de soluciones. [Versión electrónica]. Ediciones CEATPRO, Caracas, Venezuela. Palella, S. y Martins, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: FEDUPEL
- Peña, C. (2008). Volatilidad macroeconómica e inversión privada. Venezuela, 1968- 2002. [Versión electrónica]. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura. Vol. XI, No. 1, pp. 185-202. enero-junio, 2005.
- Papillom, R. (2007). ¿Inflación real o percibida? [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 05 de diciembre de 2016. Disponible en: http://economy.blogs.ie.edu/archives/2007/11/inflacion_real.php.
- Papillom, R. (2010). Aspectos básicos de Economía. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 15 de julio de 2016. Disponible en: <http://www.wumed.net/coursecon/dic.P.htm>.
- Pérez, J. (2009). Principios y teorías de las finanzas en las inversiones financieras. Editorial Panapo. Ediciones LIVEN Editores, C.A. Caracas, Venezuela. p.208.

- Pezzella, S. (2004). Un parque empresarial muy poco productivo. [Versión electrónica]. Veneconomía Hemeroteca. Vol. 22, No. 1 octubre, 2004. Consulta realizada el día: 24 de mayo de 2015. Disponible en: http://www.veneconomy.com/site/files/articulos/artEsp4025_2822.pdf.
- Salcedo, C. (2010). Estimación de incidencias en declaraciones de pólizas de importación. [Versión electrónica]. Consulta realizada el día: 10 de mayo de 2016. Disponible en: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/basic/>.
- Sandrea, M. y otros (2006). Factores económico-financieros determinantes de las decisiones de inversión privada en el sector confección. [Versión electrónica]. Telos, vol. 8, núm. 2, pp. 321-338. mayo-agosto, 2006. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela. Consulta realizada el día: 09 de septiembre de 2015. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318557011>.
- Settembrino, H. (2010). ¿Cómo afecta la inflación a las pymes? Carta de Desarrollo Local & RSE. Departamento de Economía Social, Asociativismo y Desarrollo local. Argentina.
- Wigodski, J. (2010). Metodología de la investigación. Disponible en: <http://metodologiaeninvestigacion/estadística>. (Consulta: mayo 10 de 2016).

PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA (PTP) EN LOS SUBSECTORES BPO Y SOFTWARE TIC: INCIDENCIAS EN EL EMPLEO Y APORTES DESDE LA ACADEMIA

Maricio J. Guerrero-Cabarcas

Profesor Asociado, Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas, Universidad EAN, Bogotá. **Máster en Administración de Negocios de la Universidad McGill, Canadá.** Profesional en Finanzas y Relaciones Internacionales de la Universidad Externado de Colombia.
E-mail: mjguerrero@universidadean.edu.co

William Zuluaga-Muñoz

Profesor Asociado, Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas, Universidad EAN, Bogotá. Estudiante de Doctorado en Derecho y Economía de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, España. Ingeniero Industrial de la Universidad Nacional de Colombia, **Master en Creación y Dirección de Empresas de la Universidad Antonio de Nebrija, España.**
E-mail: wzuluaga@universidadean.edu.co/
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0929-1997>

Andrés Aguilera-Castillo

Estudiante del Doctorado Global Studies, Dipartimento di Economia, Società e Política (DESP), Urbino University. **Master of Arts in International Commerce, Korea University.** Politólogo de la Universidad Nacional de Colombia.
E-mail: a.aguilercastillo@campus.uniurb.it /
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4782-1714>

María Gabriela Ramos-Barrera

Profesora Asociada, adscrita al Programa de Negocios Internacionales de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, Bogotá-Colombia. Estudiante del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Economista, con **Maestría en Economía Cuantitativa**, ambos títulos de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.
E-mail: mgramos@poligran.edu.co /
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0887-5608>

Recibido: 28-11-2020

Revisado: 05-01-2021

Aceptado: 07-02-2021

RESUMEN

Desde la apertura económica de los años 90, la política de fomento a los sectores productivos en Colombia había estado fragmentada en múltiples programas, descoordinados y sin relación entre los diferentes actores. En este sentido, la implementación del Programa de Transformación Productiva (PTP) pretendía elevar la calidad de la articulación público-privada en diferentes sectores de la economía colombiana para alcanzar niveles más altos de competitividad. Sin embargo, la información sobre la aplicación de las políticas y estrategias para los subsectores BPO y software/TIC es escasa, no se observa mejoras en los niveles de empleo, e incluso los aportes académicos en este tema son insuficientes.

Así, en esta investigación se busca establecer, a través de un estudio documental, un análisis bibliométrico y una entrevista con uno de los Gerentes del PTP, las razones por las cuales el impacto del PTP dentro de la política industrial colombiana parece ser mínimo. Se concluye, entonces, que la falta de sincronización del sector público con el sector privado continúa siendo el problema fundamental que limita el éxito de las políticas industriales del país.

Palabras clave: Política Industrial, BPO y software/TIC, Sector Público.

PRODUCTIVE TRANSFORMATION PROGRAM (PTP) IN THE BPO AND ICT SOFTWARE SUBSECTORS: INCIDENTS IN EMPLOYMENT AND CONTRIBUTIONS FROM THE ACADEMY

ABSTRACT

Since the economic opening of the 90s, the promotion policy for the productive sectors in Colombia had been fragmented into multiple programs, uncoordinated and without relationship between the different actors. In this sense, the implementation of the Productive Transformation Program (PTP) aimed to raise the quality of the public-private articulation in different sectors of the Colombian economy to achieve higher levels of competitiveness. However, information on the application of policies and strategies for the BPO and software / ICT subsectors is rare, there is no improvement in employment levels, and even academic contributions on this topic are insufficient.

Thus, this research seeks to establish, through a documentary study, a bibliometric analysis, and an interview with one of the PTP Managers, the reasons why the impact of the PTP within Colombian industrial policy seems to be minimal. It is concluded, then, that the lack of synchronization of the public sector with the private sector continues to be the fundamental problem that limits the success of the country's industrial policies.

Key words: Industrial Policy, BPO and software / ICT, Public Sector.

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de 1991 es reconocida por la apertura económica y profundos cambios institucionales que trajeron presiones competitivas a variados sectores de la economía nacional. Era pertinente y necesaria la formulación de una política de fomento a los sectores productivos en Colombia, no obstante, esta política de fomento había estado fragmentada en múltiples iniciativas descoordinadas y sin relación entre los diferentes actores, siendo esto una posible causa de la aparición del Programa de Transformación Productiva (PTP). Sin embargo, la implementación de este programa no ha sido estudiada a profundidad desde la perspectiva de la eficacia en el uso de los recursos públicos, el cumplimiento de las metas planteadas y la potencial generación de empleo.

En este sentido, se pretende comparar el resultado de un estudio bibliométrico aplicado en los subsectores BPO (Business Process Outsourcing) y Software/TI, con la percepción de uno de los principales responsables de la implementación del PTP en Colombia. Lo anterior se plantea dado el incipiente uso de esta metodología dentro de la disciplina de la Administración Pública (Arduini y Zanfei, 2014; Flórez-Parra, López-Pérez, y López-Hernández, 2014; Alcaide-Muñoz, Rodríguez-Bolívar y López-Hernández, 2017) y la utilidad del uso de las citas bibliográficas para determinar la situación, grado de progreso y las tendencias de las diversas disciplinas del conocimiento (De Bellis, 2009). Adicionalmente, estos hallazgos permitirán construir una base sobre la cual se generen nuevos estudios relacionados con el impacto del COVID-19 sobre los sectores productivos de Colombia y sus niveles de empleo.

En este sentido, se describen los resultados del Programa de Transformación Productiva (PTP) para los subsectores BPO y software/TIC, mediante el análisis bibliométrico de fuentes académicas relevantes, entre 2008 y la implementación de la política en 2017, considerando la definición histórica del Programa de Transformación Productiva (PTP) desde la

política pública de competitividad, el empleo y la inversión extranjera directa; y la visión de responsables directos en la implementación de la política pública.

Así las cosas, entendiendo el Programa de Transformación Productiva (PTP) como una respuesta a una política de fomento que se considera fragmentada entre múltiples iniciativas, programas, y actores de los sectores productivos en Colombia; y la importancia del desarrollo de los subsectores BPO y software/TIC en el marco del programa PTP, se formulan las siguientes preguntas como derrotero de esta investigación: ¿Cómo describir los resultados del Programa de Transformación Productiva (PTP) para los sectores BPO y software/TIC a partir del análisis de fuentes académicas disponibles desde su formulación en 2008 hasta su implementación como política pública a 2017?

De esta manera, la investigación inicia con la descripción del PTP desde una mirada evolutiva haciendo énfasis en sus impactos sobre la política pública regional, especialmente en el empleo; luego, evidencia el escaso análisis del PTP en los subsectores de BPO y Software TI dentro de los principales repositorios de revistas académicas; y, finalmente, profundiza en la implementación del PTP desde la mirada de un experto y político relacionado con el tema.

2. Contextualización del PTP y los Subsectores BPO y Software Tic

Desde la apertura económica, la política de fomento a los sectores productivos en Colombia ha estado fragmentada en múltiples iniciativas y programas impulsados por cada uno de los gobiernos de los últimos 25 años. El enfoque e implementación de las diferentes políticas ha demostrado falta de coordinación entre los actores públicos y privados involucrados, además de una fragmentación institucional evidenciada en la multiplicidad de planes, programas, consejos, comisiones e instituciones creadas por un gobierno y reformulados o extinguidos por el siguiente (Reina, Castro y Tamayo, 2013).

Adicionalmente, el esquema de planeación ha estado marcado por dos tendencias divergentes. La primera es que las iniciativas han sido formuladas desde el gobierno central con una participación fragmentada de las regiones. Esta situación ha llevado a que las particularidades de cada región no se vean reflejadas en un desarrollo económico más acelerado de los departamentos y municipios alejados de la periferia. La segunda se ha enfocado en el desarrollo de diversas instituciones, numerosos programas y políticas que se han enfocado en los territorios y en los actores económicos a través de diferentes intervenciones, pero la naturaleza fragmentada de la planificación y ejecución ha limitado su impacto (Reina, Oviedo y Tamayo, 2015).

Así, el enfoque normativo de las políticas de fomento ha dado lugar a una multiplicidad de intervenciones, las cuales a menudo son consideradas desarticuladas e ineficaces. En este contexto, la estrategia nacional cambió durante la segunda administración de Álvaro Uribe, de una visión sectorial dedicada al fortalecimiento y diversificación de las capacidades a una propuesta más integral y territorial. Aunque algunos programas estaban inspirados en supuestos clásicos de implementación de políticas de fomento otros, por el contrario, se enmarcaron en una serie de esquemas que tenían en cuenta nuevas perspectivas, añadiendo factores de complejidad a la ya escasa claridad de la política pública colombiana.

Entre las intervenciones que incluían un mayor enfoque sectorial, la más relevante fue el Programa de Transformación Productiva (PTP) definido como un programa del gobierno nacional que buscaba la selección veinte (20) sectores estratégicos de la economía nacional para su fomento.

En sus etapas tempranas el PTP buscaba promover la competitividad en diversos sectores de la mayoría de los departamentos del país. El potencial de la agroindustria colombiana se enfocó en las industrias de la acuicultura, carne bovina, chocolates, caramelos, frutas y verduras, lácteos, palma, aceite, grasas vegetales y biocombustibles.

En cuanto a la industria manufacturera, el programa se enfocó en cosméticos, productos de higiene personal, edición y diseño gráfico, autopartes y vehículos, textil y confecciones, metalmecánica, siderúrgica y astilleros. Por último, el PTP buscó aunar esfuerzos para el desarrollo de servicios relacionados con la externalización de procesos de negocio (BPO); software y tecnologías de la información; energía eléctrica, bienes y servicios conexos; turismo de salud y turismo ecológico.

Su característica principal fue la búsqueda de alianzas público-privadas fomentadas por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con el propósito de aumentar la productividad y la competitividad en sectores identificados con potencial exportador. Los objetivos del programa incluyeron: mejorar la productividad y competitividad del sector, facilitar la coordinación entre actores públicos y privados, preparar a los sectores más relevantes a fin de beneficiarse de las oportunidades derivadas de los acuerdos comerciales, y contribuir con una mejor calidad de vida de los colombianos a través de la generación de más y mejores puestos de trabajo como resultado de un desempeño sobresaliente de las empresas y los sectores productivos seleccionados.

Así, el PTP se gestó en 2008 como respuesta a los distintos desafíos que enfrentaba el país en el marco de la aprobación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. En este contexto, durante la segunda administración de Uribe se decidió desarrollar un arreglo institucional enfocado a formular una política de competitividad que estuviera en el centro de la estrategia de desarrollo nacional. Se establece el Sistema Nacional de Competitividad que provee un andamiaje interinstitucional con participación del sector público y privado y se formula en la Política Nacional de Competitividad y Productividad. (DNP, 2006; DNP, 2008; DNP, 2010)

El diseño del nuevo sistema de competitividad tuvo una influencia marcada de la teoría de Rodrik (2004) en torno a la política industrial de largo plazo, junto con las ideas de Hausmann y Klinger

(2006) sobre la necesidad de realizar transformaciones al aparato productivo para la construcción de ventajas competitivas nacionales. Estas tesis sirvieron de base para alejarse definitivamente del concepto de buscar competitividad vía reducción de costos-labores o en actividades rentistas, para concentrarse en sectores donde fuera posible obtener incrementos de productividad mediante el desarrollo de nuevos productos, innovación y búsqueda de nuevos mercados de exportación. Además, Meléndez y Perry (2009) señalan que una de las metas específicas que adoptó el sistema fue la mejora explícita en los Indicadores de Competitividad del Foro Económico Mundial y del Reporte Doing Business del Banco Mundial.

Bajo el liderazgo del entonces Ministro de Comercio Luis Guillermo Plata, el PTP se convirtió en uno de los ejes principales de la política de competitividad, basada en el nuevo modelo de “sectores de clase mundial”. Sin embargo, uno de los grandes desafíos del PTP fue legitimar el proceso de selección de sectores beneficiarios. Este escollo se salvó mediante la transmisión de mensajes en los cuales se expresaba que los beneficios del programa podían ser otorgados a cualquier sector que expusiera una propuesta de valor coherente. La base de este discurso se basó en definiciones conceptuales de la consultora McKinsey (2010), la cual asesoró la implementación del programa, por lo que no se concederían subsidios, aranceles diferenciados o exenciones tributarias a los sectores escogidos.

En este sentido, el Gobierno estableció un mecanismo abierto de competencia, basado en criterios objetivos para la selección de los sectores, pero, además, diseñó el programa teniendo en cuenta un esquema de apoyo temporal en el cual, después de un período, los sectores seleccionados lograrían “graduarse” y dejarían su espacio libre para el desarrollo de otro sector. Sin embargo, ningún sector se ha “graduado” hasta el momento y no ha sido claro cómo se ha medido el beneficio a largo plazo para los actores de la cadena productiva.

En cuanto al enfoque en los subsectores

de tercerización de servicios (BPO) y software en el marco de la formulación del PTP se tuvo en cuenta lo que se denominó Plan para el sector de Software y Tecnologías de la Información, que se deslinda de los sectores tradicionales de la oferta exportadora del país (agroindustria y manufactura) y hace una apuesta a la oferta de servicios teniendo en cuenta la ubicación geográfica y los diferenciales en costos operativos de la prestación de estos servicios desde Colombia.

Para este sector específico, McKinsey Company (2010) presentó un plan de negocios en el que señalaron que la situación actual de la industria colombiana de TI es poco especializada, orientada en el mercado doméstico, y enfocada principalmente en la comercialización y soporte de software empaquetado, el desarrollo de software a la medida y la consultoría e integración de sistemas. Sin embargo, bajo este escenario, Colombia podía aspirar a tener una industria de TI de 4.000 millones de dólares en el 2019.

Como iniciativas para el logro de la meta mencionada se incluiría: aumentar aptitud, disposición y retención del recurso humano a través del desarrollo del bilingüismo y la creación de alianzas universidad-empresa para promover el sector y alinear los programas con las necesidades de mercado; adecuar la regulación de exportación de servicios, propiedad intelectual, protección de datos y telecomunicaciones, entre otros; atraer inversión extranjera y promover al país como proveedor de Tecnologías de la información/Tercerización de Procesos de negocios; y construir Parques Tecnológicos de servicios remotos y software, aumentando y mejorando la calidad y cobertura de energía y telecomunicaciones en el país.

En comparación con otros sectores maduros y consolidados, los sectores BPO y software/TI fueron escogidos para el PTP, debido a las innovaciones tecnológicas que requieren, por lo que representan una apuesta de la estrategia futura en la que debería estar pensando el país para, entre otras razones, promover el empleo nacional. En este sentido, el reto principal es que

estos no son sectores que cuenten con ventajas comparativas basadas en recursos naturales, como otras apuestas del PTP.

3. Metodología

La investigación parte de una revisión documental para identificar las principales evaluaciones y análisis que a la fecha pueden dar cuenta de los principales impactos del PTP, en los subsectores BPO y Software/TIC, y sus incidencias dentro de los niveles de empleo de los departamentos. La búsqueda incluye una exploración dentro de las páginas oficiales del gobierno, las entidades público-privadas relacionadas con el proyecto, así como los informes de gestión y demás material gris (de publicación nacional) que se relaciona con el tema.

Seguidamente, se realiza un análisis bibliométrico que permite identificar las tendencias del conocimiento en la actualidad, su evolución a lo largo del tiempo, así como la percepción que se tiene sobre distintos campos del saber (Arduini y Zanfei, 2014; Paiva Dias, 2014; Tranfield, Denyer y Smart, 2003). Así, dados los beneficios que esta herramienta cuantitativa provee para la

investigación científica, se plantearon dos fases que incluyeron: i) la selección de bases de datos relevantes, ii) la construcción y el refinamiento de la ecuación de búsqueda.

En la primera fase se seleccionaron bases de datos comúnmente usadas por investigadores afines a las ciencias económicas y administrativas. La primera base fue SCOPUS, propiedad de la empresa Elsevier. Las bases restantes son consultadas a través del servicio web EBSCO Host que incluye: Business Book Summaries® (BBS), eBook Collection (EBSCOhost), EconLit, Entrepreneurial Studies Source, ERIC, Fuente Académica, Library, Information Science y Technology Abstracts (LISTA), EBSCO Newswires, Newspaper Source, American Doctoral Dissertations, Academic Search Premier y Business Source Ultimate.

Para la segunda fase de la bibliometría se define la ecuación de búsqueda con combinaciones de palabras clave afines al tema. Sin embargo, no se limita la búsqueda con el sector laboral para no limitar la información obtenida o sesgar la investigación.

Tabla 1. Ecuaciones de búsqueda

Ecuación de Búsqueda 1 - Términos originales	((“Tercerización de Procesos de Negocio” OR “Tecnologías de Información” OR “TIC”) AND (“Programa de Transformación Productiva” OR “PTP” OR “política industrial”)) AND (COLOMBIA)
Ecuación de Búsqueda 2 - Términos originales en inglés	((“BPO” OR “Business Process Outsourcing” OR “information technology” OR “ICT”) AND (“Programa de Transformación Productiva” OR “Industrial Policy”)) AND COLOMBIA
Ecuación de Búsqueda 3 - Términos en Base SCOPUS	<ul style="list-style-type: none"> ● TITLE-ABS (“programa de transformación productiva” OR “Industrial Policy”) AND TITLE-ABS (Colombia) AND PUBYEAR > 2008 ● TITLE-ABS (“BPO” OR “Business Process Outsourcing” OR “information technology” OR “ICT”) AND TITLE-ABS (Colombia) AND PUBYEAR > 2008

Adicionalmente, los resultados de las búsquedas se acotaron para Colombia a partir del año 2008. Para la base SCOPUS se realizaron búsquedas separadas entre

los términos “Programa de Transformación Productiva o Política Industrial” y “Business Process Outsourcing o Tecnologías de la Información y la Comunicación/TIC”. Para el

caso de EBSCO, la búsqueda se realizó con la ecuación 2.

Como cierre de la investigación, se entrevistó al Ing. Juan Camilo Montes Pineda, Gerente General del PTP durante el período 2013-2014, como complemento a la revisión de indicadores del sector y al análisis bibliométrico propuesto que facilitara la comprensión de los alcances que ha tenido el PTP.

4. Análisis de resultados

4.1. Desde el contexto del Programa

Los subsectores BPO y software/TI se han tratado de fortalecer mediante la generación de un clúster productivo en Bogotá y, a partir del 2010, iniciaron otros para apoyar la planeación estratégica y la definición de agendas en Medellín, Bucaramanga, Barranquilla y Cali (Fundación Telefónica, 2011). Estos esfuerzos se vieron diezmados desde 2014, debido a los costos de mano de obra que debieron solventar los empresarios en la capital del país, por lo cual algunos de los call centers empezaron a llevar sus operaciones a ciudades intermedias con baja industrialización, como Montería o Quibdó que, junto con Manizales y Armenia, se convirtieron en plazas más adecuadas para sus operaciones, afectando así los niveles de empleo en la capital, pero promoviendo el de las regiones.

Sin embargo, a pesar del esfuerzo institucional por dar un impulso al encadenamiento productivo nacional, la evolución de la política ilustra los desafíos que enfrenta Colombia en la implementación de su política industrial. Según Santa María (2013), el PTP es una herencia de programas de diversificación que han estado en vigor desde finales de la década de 1990. Estas iniciativas tenían su fundamento en la idea de que era importante identificar campeones nacionales dentro de la economía y apoyar su competitividad en el mercado internacional. Sobre la base de las conclusiones de los expertos nacionales e internacionales, las primeras políticas de promoción nacional de la competitividad y la diversificación de industrias se centraron en

un pequeño número de sectores (menos de diez), situado en unos departamentos con una especialización clara de fabricación.

Aun así, debido a la presión política de los departamentos con una fuerte tradición industrial y de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), los cuales no fueron incluidos en la lista inicial participantes, el programa se amplió para incluir nuevos territorios y actividades económicas adicionales. Como resultado, el PTP se convirtió más en una herramienta para evaluar las tendencias y el rendimiento de la economía nacional, que en un verdadero instrumento para fomentar la competitividad del país. Es quizás esta razón por la que no se evidencia un impacto significativo dentro de los contextos laborales.

Un factor adicional que ha influido en la implementación del PTP, y en alguna medida en el desarrollo de los sectores de BPO y TI en el país, es el gran número de zonas francas ubicadas en diferentes áreas del territorio nacional. En 2013, el país tenía 120 zonas francas aprobadas y en operación. En determinadas condiciones, una sola empresa puede aplicar y convertirse en una zona franca uniempresarial. Si bien la ausencia casi total de los impuestos en un área determinada puede atraer Inversión Extranjera Directa, la evidencia confirma que los inversionistas extranjeros se sienten más atraídos por reglas claras y buenas condiciones macroeconómicas, por encima de la facilidad de encontrar capital humano con habilidades para desempeñarse en call centers o en el desarrollo de software (OCDE, 2013).

El Gobierno nacional debe considerar la revisión del régimen de zonas francas, con el objeto de ajustarlo a las metas propuestas en el Programa de Transformación Productiva. En gran medida, la situación actual puede estar beneficiando a inversionistas extranjeros que, en la mayoría de los casos, habrían terminado invirtiendo en Colombia sin ningún estímulo adicional, dado el interés de las empresas extranjeras en uno de los mercados más grandes de la región, reduciendo de manera significativa los ingresos del Estado. De acuerdo con los

planteamientos de Rodríguez-Pose y Hardy (2014), el objetivo es crear herramientas menos distorsionantes del tejido productivo (es decir, evitar la selección de ganadores) y la promoción y uso más eficiente de los incentivos.

Un ejemplo es el clúster TIC en Santander, mediante el apoyo a las agrupaciones de empresas de este sector al eslabonamiento productivo de la industria petrolera del departamento (CETICS, 2016).

Tabla 2. Comparativo de los informes de gestión del PTP 2014 vs 2012

	AÑO 2014	AÑO 2012
CAPITAL HUMANO	<p>Realización de Ruedas de Capital Humano en distintas ciudades del país. Búsqueda de pertinencia educativa.</p> <p>Proyecto “Montería te Llama” para la vinculación laboral de 150 personas en situación vulnerable a la empresa Andes BPO y Allus con el apoyo del Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Solicitud de diversos cursos para la transferencia de conocimiento asociados a la creación de Parques Tecnológicos, principalmente a Corea del Sur.</p> <p>Realización de una misión técnica a China donde 15 colombianos asistieron a un programa de transferencia de conocimientos y parques tecnológicos y zonas de desarrollo en ese país.</p>
FORTALECIMIENTO, PROMOCIÓN E INNOVACIÓN	<p>Realización del Tour de la Transformación Productiva a través del Comercio Electrónico (TPCE 2014) con el fin de incentivar a las empresas de todos los sectores PTP a participar en el comercio electrónico.</p> <p>Organización del #RetoTIC, acompañados por las universidades, las Comisiones Regionales de Competitividad, el MinCit, el MinTIC, ParqueSoft Cartagena, y el CaribeTic, entre otros actores.</p> <p>Desarrollo de la Visión Estratégica del Sector de Software y TI de manera incluyente con los diferentes actores que hacen parte de este clúster de servicios.</p>	<p>En asocio con el BID, lanzamiento del programa Outsource to Colombia “O2CO”, iniciativa que busca fortalecer y mejorar la competitividad del sector de tercerización de servicios en todo el país.</p>
INFRAESTRUCTURA Y SOSTENIBILIDAD	<p>Adecuación para la formación en BPOyO del Sena en Medellín, para la formación de 2.500 aprendices en las</p>	<p>Definición de la estrategia de infraestructura intangible del sector, incluyendo el desarrollo del portal sectorial donde se estudiaron casos de mejores</p>

Fuente: Informes de Gestión 2014 y 2012 del PTP.

La medición del éxito de los instrumentos implementados a través del PTP se ha centrado en tres variables: exportaciones, importaciones y generación de empleo en los sectores. A pesar de un incremento en su medición del 2009 al 2013, su dinámica de crecimiento se ha estancado y los resultados no han sido los esperados después de presentarse la corrección de los elementos fundamentales de la economía colombiana desde finales de 2014. En este sentido, Alarcón, Gómez, y Stellan (2016) señalan que, a 2014, el sector BPO representaba 0,90% del PIB y los ingresos por este rubro ascendían a \$6 billones de pesos (aproximadamente US\$2.100 millones) o un 62,4% del total por servicios tercerizados.

Esta tendencia no es ajena al sector de software y TI, en el cual se evidencia una baja profundización de la madurez de la industria, una regulación más robusta para la protección de datos según normas internacionales, y primordialmente, la insuficiencia de recurso humano bilingüe que sepa enfrentar los desafíos más visibles del entorno tecnológico actual. En este sentido, Said y Valencia (2014) corroboran la necesidad de implementar agendas de trabajo regionales ya que no se está respondiendo a las necesidades del capital humano que surgen de las apuestas a nivel local pues no necesariamente coinciden con los sectores inmersos en el PTP.

El nivel de empleos del sector BPO ha experimentado una desaceleración significativa desde 2014, como consecuencia de dos factores: 1) la fuerte competencia proveniente de actores no tradicionales como Panamá y Perú; y 2) la automatización de funciones de servicio al cliente que, antes debían ser desempeñadas por empleados, pero que con nuevas tecnologías de reconocimiento de voz pueden asignarse a computadores. Así, mientras que en los años 2012 y 2013 el crecimiento interanual de ocupación en el sector fue de 27% y de 15% respectivamente hasta alcanzar 66.000 trabajadores (PTP, 2015), desde 2014 el total de puestos se mantiene estancado en cerca de 70.000 (DANE, 2017), sin mostrar una dinámica distinta a futuro por las condiciones del entorno.

4.2. Desde el análisis bibliométrico

Considerando lo anterior, en donde se evidencia las afectaciones del empleo a nivel regional producto las implementaciones del PTP, la investigación cuestiona la participación de la academia dentro de la discusión en torno a las ventajas, desventajas, beneficios y riesgos que esta política pública ha generado en Colombia. Tal cuestionamiento se pone en evidencia en los resultados obtenidos por la bibliometría, especialmente en lo que al tema laboral respecta.

Los 35 resultados usando términos en español (ecuación 1) difieren de los 29 resultados usando términos en inglés (ecuación 2). Después de revisar conjuntamente los 64 resultados se destacan los siguientes documentos:

- Aldana J., A. T., y Vallejo C., A. (2010). TELECOMUNICACIONES, CONVERGENCIA Y REGULACIÓN. (Spanish). Revista De Economía Institucional, 12(23), 165-197.

- Alarcón Villamil, N. O., Gómez Caicedo, M. I., y Stellan, R. (2016). Perfil Competitivo de Empresas de Tercerización de Procesos de Bogotá: Análisis De Componentes Principales. Ad-Minister, (29), 101-120. doi:10.17230/ad-minister.29.5

- Crespi, G., Figal Garone, L., Maffioli, A., y Melendez, M. (2015). Long-Term Productivity Effects of Public Support to Innovation in Colombia. Emerging Markets Finance And Trade, 51(1), 48-64.

- Organisation for Economic Co-operation and, D. (2014). OECD Reviews of Innovation Policy: Colombia 2014. Paris and Washington, D.C.

- Sabel, C. (2012). Self-Discovery as a Coordination Problem. In C. Sabel, E. Fernandez-Arias, R. Hausmann, A. Rodriguez-Clare, E. Stein (Eds.), Export Pioneers in Latin America (pp. 1-45). Washington, D.C.: Inter-American Development Bank; Cambridge: Harvard University, David Rockefeller Center for Latin American Studies; distributed by Harvard University Press.

- Fuentes, A., y Pipkin, S. (2016). Self-Discovery in the Dark: The Demand Side of Industrial Policy in Latin America. *Review Of International Political Economy*, 23(1), 153-183.

- Llinas, M. (2012). What Goods Should Colombia Produce and Do We Have the Adequate Institutions to Produce Them? Shedding Some Light on the Defining of an Industrial Policy for Colombia. *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social*, 42(2), 59-120.

En estos documentos se analiza la evolución del sector de telecomunicaciones y su impacto sobre la convergencia de la estructura de los mercados, así como la definición de políticas para el sector de Tecnologías de Información y Comunicaciones que permiten identificar los aspectos regulatorios sensibles y otros aspectos que aún no se han abordado en

profundidad, como el caso del trabajo. Los modelos de regulación han respondido a los retos que plantean el mercado y el desarrollo tecnológico, pero se requieren modelos que anticipen las innovaciones: lo que da una primera luz sobre la poca pertinencia que han tenido los estudios laborales (o los impactos en materia laboral) dentro del contexto de la política industrial reciente de Colombia. Por ello es necesaria una nueva generación de regulación, que forje sinergias para hacer compatibles las normas del sector, y evalúe el impacto de las políticas en aspectos laborales asociados con la ubicuidad de las redes y de la información.

Esto también se evidencia al analizar los resultados de los gráficos 1 y 2, que sugieren un escaso y decreciente interés por el estudio académico de la política industrial o el PTP paralelo a un creciente interés en el estudio de temas asociados a *Business Process Outsourcing* o TIC.

Gráfico 1. Tendencia de publicaciones en SCOPUS sobre PTP o Política Industrial, 2008-2016

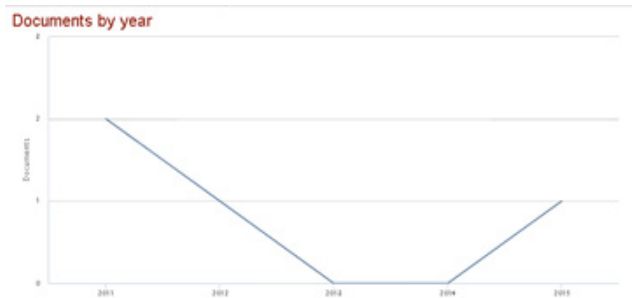
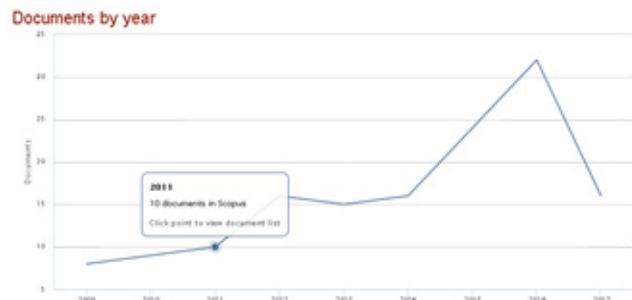


Gráfico 2. Tendencia de publicaciones en SCOPUS sobre Business Process Outsourcing o TIC, 2008-2016



Por su parte, los resultados de los gráficos 3 y 4 sugieren una mayor diversidad de áreas temáticas en temas asociados a *Business Process Outsourcing* o TIC, en comparación a temas relacionados con el PTP o la Política

Industrial. Sin embargo, se evidencia como el tema laboral no se constituye como un área de estudio importante, sino que pasa desapercibido dentro de otras grandes áreas del conocimiento.

Gráfico 3. Áreas temáticas de publicaciones en SCOPUS sobre PTP o Política Industrial, 2008-2016

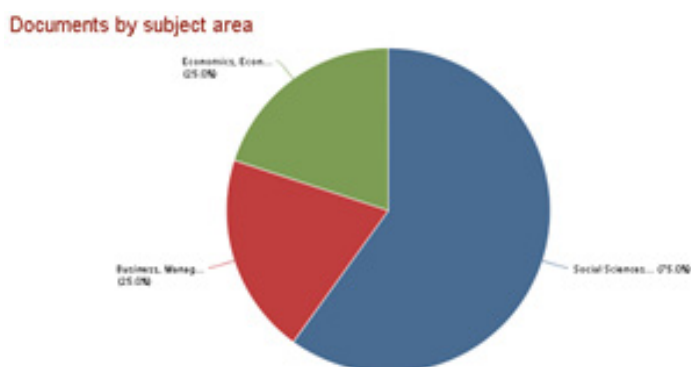
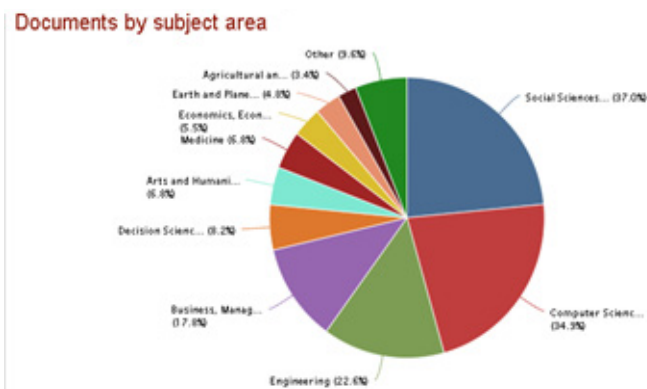


Gráfico 4. Áreas temáticas de publicaciones en SCOPUS sobre Business Process Outsourcing o TIC, 2008-2016



4.3. Entrevista

[...]

Investigadores: Estamos viendo cómo surgió el programa y entendemos que fue una iniciativa de la administración para armonizar todos estos recursos que se tenían aislados en diferentes departamentos y ministerios, de manera que se encaminaran y encausaran a través del programa. Entonces, en ese sentido, nosotros

hemos encontrado propuestas demasiado ambiciosas por parte de McKinsey que decía: “vamos a tener *cuatro mil millones de dólares* de exportaciones a 2019 y vamos a generar un *sin número de empleos*”; sin embargo, nosotros nos encontramos con un informe de gestión de 2013 donde dice que vamos a tener *cuarenta mil millones de dólares* de exportaciones y *seiscientos mil empleos*. Entonces nosotros, [...] queríamos comenzar con los ejes, porque se nos hace

interesante entender por qué se subieron las metas teniendo en cuenta que sabíamos que no íbamos a [...]

Camilo Montes: En discusión de política pública para desarrollo empresarial siempre ha habido dos grandes vertientes de pensamiento, una en la que dice que se deben desarrollar capacidades transversales para todos los sectores de tal forma que el mercado sea el que establezca en esas condiciones para todo el mundo y qué sectores pueden competir y sobresalir, y hay otra vertiente del pensamiento que dice no, voy a poner un extremo, escoger ganadores o potenciales ganadores de tal forma que los recursos cuando son escasos se focalicen hacia esos sectores, en la otra también con recursos escasos se focaliza a capacidades habilitantes para todos los sectores. Entonces, el Programa de Transformación Productiva cuando en el 2007 se formula lo que dice es que no vamos a escoger ganadores ni vamos a trabajar para todo el mundo, sino que vamos a escoger lo mejor para esos dos escenarios y reconocen varias experiencias, por ejemplo, la de Corea, parte de Alemania, algo de lo que había hecho Chile [...]

Entonces, se hizo un proceso, no de escogencia de ganadores sino de una convocatoria donde entonces se presentaron en su momento venti-pico y se aseguraron en el primer corte, creo que 4 o 5 sectores. Entonces, cuando me dicen que fueron muy ambiciosos, sí debido a que los recursos no aparecieron y no me refiero solo a los recursos económicos, me refiero a los recursos en capital humano, marco jurídico, infraestructura, o sea en las cuatro variables. Si tu revisas esos primeros planes de negocios bastante ingenuos en que la articulación público-privada se iba a dar, cosa que es el gran desafío que ha tenido el PTP para este sector en todos, porque lo público no es homogéneo y lo privado tampoco, lo más paradójico es que los privados fueron los primeros capaces en ponerse de acuerdo. En lo público este es el momento en el que todavía no se ponen de acuerdo, ni siquiera para saber cuál de las dos rutas deben seguir, o sea yo digo que ese gobierno tiene todavía ese debate a esta

altura del paseo en cuál de las dos vertientes debería primar en la política industrial, entonces termina siempre dependiendo de la cabeza del sector, y me refiero al ministro o ministra qué tanta profundidad quiere darle al PTP. Entonces ¿qué fue lo que pasó?, recuerden que hay una realidad y es que quien era el viceministro cuando nació el programa, Sergio Díaz-Granados, quien luego fue el ministro del primer gobierno Santos, él fue quien invitó a los empresarios, pero luego no los quiso dejar en la brocha, pero en las cuatro palancas no es suficiente lo que hace el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Es necesario mover al Ministerio de Educación, SENA, para temas de capital humano y al Ministerio de Trabajo. Y en infraestructura, tú tienes que mover no solo Ministerio de Transporte, Ministerio TIC, etc. O sea, tienes que mover un montón de palancas que es ahí donde yo te digo que es que discutir si la meta era ambiciosa o no, es que la meta partía de unos supuestos... Supuestos que la realidad terminó confrontada frente a la lo que está escrito, una cosa es lo que está escrito y otra la realidad.
[...]

Investigadores: Es que ahí Camilo, eso es lo que nos responde otra pregunta, es que nosotros estábamos muy curiosos también en el sentido en que se presentaron tres informes y no se ha reportado nada después del 2014 [...] pero no hay profundidad; y lo mismo en datos, en datos es muy complicado también porque no hay transparencia en ese sentido. Se comenzó muy juiciosa la tarea en 2012, 2013 y 2014 [...] y después uno no encuentra nada... ¿Y cómo sabemos nosotros si realmente el Programa está funcionando?

Camilo Montes: Miren, yo sé que recientemente, creo que para todos los de la primera ola, que incluye al menos BPO y Software TIC, el Ministerio y específicamente el PTP contrataron unas relaciones de impacto que se deben estar haciendo en este momento, sé que para cosméticos se hizo, sé que para autopartes y vehículos se hizo, te digo porque los que fueron contratados terminaron buscando. [...] pero yo insisto, [...] es que todavía dentro del gobierno

persiste ese debate, entonces tristemente depende más de la cabeza del sector, en su momento, si de verdad quería o no publicar los informes.

[...] La más reciente discusión de MinTic tiene ya una discusión, no sectorial sino de cadenas, una cosa más compleja y elaborada, por ejemplo, para sacar métricas; entonces ya no se habla del sector BPO, se habla de la industria 4.0. Como ya no hablas del sector vehículos y autopartes sino del sector de movilidad, donde caben vehículos y caben aviones, barcos y te caben todo lo que mueva, no es algo que yo critique... entonces, hacer métricas para saber cuánto se exportó, importó, cuántos empleos se generaron, es algo muy complejo.

[...] Hablando específicamente del sector BPO, KPO y ITO, lo primero es que cuando el sector nace queda emergente para Colombia y para el mundo, entonces predecir era hacer un tiro al aire con unos supuestos en empleo, por ejemplo, yo no sé frente a lo que se había proyectado, pero recuerdo que era uno de los sectores que más empuje tenía en términos de generación de empleo, básicamente BPO.

[...] Pero entonces se viene una realidad en paralelo y es que los servicios tercerizados ya se van a automatizar entonces tendría que ser una valla de 400.000 a un millón, sabiendo que cada vez más los servicios son digitales y eventualmente es una meta equivocada hablar de un millón, pero puede ser que dentro de los 400.000 tengas servicios de valor agregado donde cada empleo te genere a ti mucho valor en tema de KPO y ITO. Entonces, tú no puedes comparar a un operador de Contact Center contra un experto en actuaría del riesgo, ambos están dentro del mismo sector, uno en BPO y otro en KPO, entonces ahí estás sumando peras y manzanas; no puedes decir tengo dos empleos, pero el valor agregado es completamente distinto. Y, en segundo lugar, hablar de exportaciones es un tiro al aire en mundo por muchos motivos, por ejemplo, hoy no se tiene definido cómo contabilizar la exportación de servicios.

[...]

Investigadores: Desde el entorno de gestión, ¿qué se podría haber hecho mejor y que se ha hecho bien al respecto? Vemos clarísimo el tema de las mismas métricas de un tema que debe ser sectorial.

Camilo Montes: Hay una aproximación sectorial que hace el centro de competitividad de Harvard, hace poco leí un paper sobre el tema de complejidad económica y es cómo decisiones de política pública pueden ayudar a que los sectores sean más complejos y hay formas de medir esa complejidad. Por ejemplo, para el sector servicios ¿qué es mejor para un país 50.000 empleos en BPO o 10.000 en actuaría de riesgos? [...] en términos de desarrollo económico, las métricas tienen que ser diferentes, o sea cada sector, la capacidad de crear bienestar, tener movilidad de los trabajadores, el tipo de servicios [...] si no hubiera existido el PTP el país no hubiera podido tener esos altos niveles de complejidad. Si el PTP no hubiera existido en el sector de autopartes y movilidad, no hubiéramos podido tener un producto 100% colombiano, o sea parte y ensamblaje en Colombia, que ahí se vendan al mercado nacional e internacional. Si bien hay un sinfín de temas por coordinar para que eso ocurra: marco legal, aranceles, capital humano, etc., estoy seguro que en el sector de BPO habrá unos servicios que sin la existencia del PTP no se hubieran podido tener desde acá.

Investigadores: Había unos acuerdos marco de precio ¿no? Entiendo que hay dos en el sector BPO explícitos. Y ahora existen, entonces podríamos entender eso como un ejemplo del tema que estamos hablando.

Camilo Montes: Exactamente, el sector privado no hubiera sido capaz de sacar eso adelante y asimismo el público, pero entonces como métrica número de acuerdos, marcos de precios, eso no te dice nada.

[...]

Investigadores: Desde el 2008 se habían planteado unos sectores campeones, se agregaron otros sectores, pero ¿qué deberíamos hacer para tratar de graduar esos iniciales e incluir nuevos?

Camilo Montes: Por ejemplo, ese concepto metodológico no lo comparto, porque el concepto de graduación es que usted llega a momento dado en el que usted puede por sí solo, pero es que resulta que el mundo es tan cambiante que es ilógico que se vaya solo, entonces esa capacidad de articulación público-privado, de crear un ecosistema, etc., pues no tiene sentido que yo le diga váyase solo, es como si hubiera sido responsabilidad del gobierno incubarlos.

Investigadores: Y es justamente por eso que me parecía importante contrastar la visión, porque es una de las críticas que se le hace al gobierno desde los artículos, donde debería haber un acompañamiento entre los públicos y privados para poder seguir adelante.

Camilo Montes: Y es que yo le digo una cosa, en un momento la reflexión era, para qué el PTP, no cómo el PTP ni qué del PTP y para mí el para qué de un programa como este es para conocer en profundidad los análisis del sector productivo para a partir de allí el gobierno pueda darle respuesta con una serie de variables como esas cuatro que están ahí, entonces lo que hace al PTP exitoso es conocer como nadie más en el Estado, las oportunidades y retos que tiene el sector y frente a eso contarle al sector

5. CONSIDERACIONES FINALES

Los problemas de la política pública de Colombia se han dejado ver, en parte, por la falta de coordinación entre las diversas entidades departamentales. Sin embargo, parte del propósito del PTP buscaba crear políticas integradas que fomentaran el crecimiento de las regiones y el fortalecimiento de sectores no tradicionales.

Sin embargo, en lo referente al alcance de las metas propuestas por el PTP para los sectores objeto de estudio, se evidencia que las metas planteadas por McKinsey Company, como parte del Programa de Transformación Productiva para los sectores BPO y software/TIC, no son alcanzables. En este sentido, el dinamismo de los sectores tecnológicos se ha evidenciado en la producción nacional, empero no han logrado llegar al fortalecimiento esperado, afectando así la consolidación de mayores niveles de empleos a nivel departamental -incluso en las zonas que alcanzaron a crear *clústers* en el país-. Así, acorde con la revisión documental elaborada, puede observarse un crecimiento en los indicadores de exportación de los sectores BPO y Software/TI, pero con un estancamiento en el indicador de empleos de dichos sectores.

Por otro lado, si bien el sector enfrenta dificultades desde la atención del sector gubernamental, el interés académico tampoco ha generado aportes significativos que

gobierno y en general a todo para saber qué hacer para poder llegar juntos.

[...]

Investigadores: ¿Cuál debería ser el rol de la academia en el ámbito de este objeto de estudio?

Camilo Montes: A mí me parece que en general los que hemos sido testigos de este tema de desarrollo económico, de competitividad, marco productivo, entre otros; nosotros tenemos que jugar un papel más crítico no de los modelos sino de qué se está perdiendo Colombia por no haber logrado la Transformación Productiva, es más una reflexión para abrirle los ojos al sector y al público.

Investigadores: [...] hay una variable bibliométrica donde precisamente no se encuentra nada en las bases de datos sobre el tema, todo es más de literatura gris.

Camilo Montes: Y ahí es donde insisto que la academia en su modo de ver debe ser más acerca de explicar los costos de no haber tomado una opción, y por un lado positivo, mostrar que hemos logrado gracias a la estrategia de Transformación Productiva. [...]

contribuyan en las políticas industrial del país en los últimos años. En esta investigación se pudo identificar un creciente interés académico sobre términos clave asociados al desarrollo de políticas públicas de competitividad en Colombia para los sectores BPO y software/TIC desde el año 2008, con un incremento en el número de publicaciones durante el periodo de tiempo analizado, pero con muy poco interés en el caso particular del PTP.

Finalmente, una incógnita fundamental que surge durante el proceso de la investigación es ¿a qué se debe la falta de información y coherencia entre lo propuesto y lo alcanzado? Es acá donde la experticia de uno de los responsables del PTP, confirma que el problema central surge de la desconexión entre la visión de los encargados de los ministerios y las necesidades de los departamentos, de la ingenuidad sobre lo que se esperaba de la articulación público-privada y, desafortunadamente, de la voluntad para publicar los resultados obtenidos. Este punto permite esbozar una razón que explica la limitada participación del debate académico en los impactos del PTP en los sectores BPO y software/TIC sobre los niveles de empleo.

6. REFERENCIAS

ALARCÓN, N., GÓMEZ, M. y STELLIAN, R. (2016). Perfil competitivo de empresas de tercerización de procesos de Bogotá: Análisis de componentes principales. *AD-minister*, 29, 101-120. <http://dx.doi.org/10.17230/ad-minister.29.5>

ALCAIDE MUÑOZ, L., RODRÍGUEZ BOLÍVAR, M. P., y LÓPEZ HERNÁNDEZ, A. M. (2017). Análisis bibliométrico sobre la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación en las administraciones públicas: aportaciones y oportunidades de investigación. *Innovar*, 27(63), 141-160. DOI: 10.15446/innovar.v26n63.60674

ARDUINI, D., ZANFEI A. (2014). An overview of scholarly research on public e-services? A meta-analysis of the literature. *Telecommunications Policy*, 38, 476-495. <http://dx.doi.org/10.1016/j.telpol.2013.10.007i>

DE BELLIS, N. (2009). *Bibliometrics and citation analysis. From Science Citation Index to Cybermetrics*. The Scarecrow Press, Inc.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, DANE. (2017). Gran encuesta nacional de Hogares. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, DNP (2006). Documento CONPES 3439: Institucionalidad y principios rectores de política para la competitividad y productividad. <https://goo.gl/rGSUuQ>

--- (2008). Documento CONPES 3527: Política Nacional de Competitividad y Productividad. <https://goo.gl/Qw6b43>

--- (2010). Documento CONPES 3678: Política de Transformación Productiva: Un modelo de desarrollo sectorial para Colombia. <https://goo.gl/4XmGVo>

FLÓREZ-PARRA, J., LÓPEZ-PÉREZ, M. V. y LÓPEZ-HERNÁNDEZ, A. M. (2014). Gobierno Corporativo y Sector Público: un estudio bibliométrico en las principales revistas ISI. *Innovar*, 24 (51), 79-98.

FUNDACIÓN TELEFÓNICA (2011). *Colombia en el Mundo Digital 2010*. Madrid: Editorial Ariel.

HAUSMANN, R. y KLINGER, B. (2006). Structural Transformation and Patterns of Comparative Advantage in the Product Space (Working Paper). <https://www.hks.harvard.edu/centers/cid/publications/faculty-working-papers/cid-working-paper-no.-128>

MCKINSEY y CO. (2010). How to compete and grow: a sector guide to policy. <http://www.mckinsey.com/industries/public-sector/our-insights/how-to-compete-and-grow>

MELÉNDEZ, M. y G. PERRY (2009). La política industrial en Colombia. En: Desafíos del crecimiento en Colombia: ¿Políticas deficientes o insuficientes?, Bogotá: BID y Fedesarrollo. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/2904/LIB_2009_Desafios%20del%20crecimiento_Completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

OCDE. (2013). Interconnected Economies: Benefiting from Global Value Chains. París: OECD Publishing. http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/interconnected-economies_9789264189560-en

PAIVA DIAS, G. (2014). Bibliometric Analysis of Portuguese Research in e-government. *Procedia Technology*, 16(2014), 279-287. doi:10.1016/j.protcy.2014.10.093

PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA (s.f.). Número y Variación Anual de Personas Ocupadas Según Departamento. Disponible en: <http://ptp.amagi4all.com/informacion-estadistica/bp-o>

--- (2012, 2015) Informes y Perfiles Software y TI. <http://ptp.amagi4all.com/downloads/P14.%20Software%20%26%20TI.pdf?attredirects=0&d=1>

REINA, M., CASTRO, F., y TAMAYO, L. (2013). 20 años de políticas de competitividad en Colombia. Fedesarrollo. <http://hdl.handle.net/11445/203>.

REINA, M., OVIEDO, S. Y TAMAYO, L. (2015). Elementos para una nueva política de desarrollo productivo en Colombia. Fedesarrollo. <http://hdl.handle.net/11445/2548>

RODRIG, D. (2004). *Industrial Policy for the Twenty-First Century*. Cambridge: Harvard University Press. <https://research.hks.harvard.edu/publications/getFile.aspx?id=146>

RODRÍGUEZ-POSE, A. y HARDY, D. (2014). *Technology and industrial parks in emerging countries: panacea or pipedream?* Nueva York: Springer.

SAID, E. y VALENCIA, J. (2014). *Modelo de orientación vocacional para instituciones educativas en Colombia*. Barranquilla: Editorial Universidad del Norte.

SANTA MARÍA, M. et al. (2013). Evolución de la industria en Colombia, *Archivos de Economía*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/402.pdf>

TRANFIELD, D., DENYER, D. y SMART, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.

UNA MIRADA SOBRE LAS CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES

El contenido de este trabajo representa un avance de las investigaciones previas a la tesis doctoral que adelanta la autora en el marco del Doctorado de Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes.

Martha Hernández

Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela. **M. Sc. En Economía (ULA)**. Áreas de investigación: Microfinanzas; Modelo de Actores; Financiamiento Agrícola; Gestión Pública. Edif. G FACES, Nivel 3, Núcleo La Liria, Mérida, Venezuela.

E-mail: marthayanira@gmail.com.

Rosa M. Sciortino C

Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela. **MSc. En Lingüística (ULA)**. Áreas de investigación: Edif. E FACES, Nivel 2, Núcleo La Liria, Mérida, Venezuela.

E-mail: mayasciortino@gmail.com.

Recibido: 22-12-2020

Revisado: 10-01-2021

Aceptado: 05-02-2021

RESUMEN

Como la sociedad, las organizaciones están evolucionando y asumiendo nuevas dinámicas relacionales. Desde una visión sistémica de la organización, la constelación se presenta como una herramienta para el estudio de problemas de totalidad. Las constelaciones en las organizaciones son un método de consulta que elige un lenguaje diferente, se refiere a terapia corporal. En la fase previa al uso de la herramienta se observó dificultad en la identificación de los actores, durante el desarrollo lo más demandante para el facilitador es la focalización; al finalizar el proceso, el consultante puede observar algunos aspectos que no había considerado; resulta interesante incluir dentro de las reflexiones realizadas con el consultante el análisis de los recursos lingüísticos. Se evidenció que la constelación organizacional tiene la ventaja de economizar el tiempo, también se observó la relación de fuerzas en la organización, se manifestó la necesidad del trabajo colaborativo con algunos actores que inicialmente no estaba claro y quedó expuesta la importancia de realizar un análisis más profundo de las relaciones y las valoraciones que se establecen a través del discurso.

Palabras clave: actores, constelación, dinámica organizacional

A VIEW OF ORGANIZATIONAL CONSTELLATIONS

ABSTRACT

Like society, organizations are evolving and assuming new relational dynamics. From a systemic approach to the organization, the constellation is a tool for the study of problems. Constellations in organizations are a consultation method that chooses a different language: body therapy. In the phase previous to the use of the tool, the identification of the actors is difficult to obtain, during the development the most demanding aspect for the facilitator is the targeting, at the end of the process the consultant can observe some aspects that had not been considered before; An interest aspect to be included is the analysis of the linguistic resources. It was found that the organizational constellation has the advantage of saving time, as well as a better comprehension of the relationship of forces within the organization, the need for a more collaborative work with some actors was manifested, which was not initially clear. There is also a need for going deeper into the relationships and appraisal through discourse.

Key words: actors, constellation, organizational dynamics

1. Panorama general

Así como la sociedad, las organizaciones están evolucionando y asumiendo nuevas dinámicas relacionales, lo que a su vez incide en los procesos intrínsecos y puede complejizar aún más el análisis de una situación problemática dentro de ellas.

Las organizaciones son menos modulares que en el pasado, las relaciones internas y con el mundo son cambiantes, en muchos casos las fronteras entre organizaciones son borrosas, lo que exige una visión integral para estudiarlas e intentar resolver los problemas encontrados en ellas. Estas nuevas formas de interacción presentan reglas explícitas e implícitas, que no siempre son las mismas para todos los actores, ni mucho menos estáticas en el tiempo.

A partir de lo anterior y desde una visión sistémica –integral– de la organización, la constelación se presenta como una herramienta para el estudio de problemas de totalidad, que exige como punto de partida la identificación de los involucrados y sus relaciones para, desde ahí, construir mapas de coordinación hasta que el conflicto alcanza un punto de resolución mediante el equilibrio de los roles.

Este documento pretende exponer los elementos conceptuales y metodológicos de las constelaciones organizacionales, así como también el desarrollo de un caso de estudio a manera de ejemplo, con el fin de ilustrar el desarrollo y alcance de las mismas.

2. Aspectos conceptuales y metodológicos de las constelaciones organizacionales

El estudio organizacional partiendo de la premisa de la organización como un sistema no es tarea fácil e impone un importante esfuerzo para su comprensión integral. Bertalanffy (1996), en la teoría general de sistemas señala:

Qué haya de definirse y de describirse como sistema no es cosa que tenga respuesta evidente o trivial...Un ecosistema o un sistema social es bien “real”, según apreciamos en carne

propia cuando, digamos, el ecosistema es perturbado por la contaminación, o la sociedad nos pone enfrente tantos problemas insolutos. Mas no se trata de objetos de percepción u observación directa; son construcciones conceptuales. Lo mismo pasa hasta con los objetos de nuestro mundo cotidiano, que en modo alguno son sencillamente datos -como datos sensoriales o simples percepciones-, sino que en realidad están contruidos con innumerables factores “mentales” que van de la dinámica gestaltista y los procesos de aprendizaje a los factores culturales y lingüísticos que determinan en gran medida lo que de hecho “vemos” o percibimos. Así, la distinción entre objetos y sistemas “reales” dados en la observación, y construcciones y sistemas “conceptuales”, es imposible de establecer sin más que sentido común. Se trata de hondos problemas que aquí apenas podemos señalar (p. 14).

La teoría de los sistemas cuestiona los conceptos científicos tradicionales de causalidad, de determinismo y de reduccionismo, sustituyéndolos por las nociones de causalidad circular, de auto-organización y de indeterminación, antes de orientarse progresivamente hacia la demostración y la elucidación de la emergencia imprevisible del orden a partir del desorden (Urteaga, 2010, p. 305).

El sistema es definido como un conjunto de elementos que están interconectados entre sí, en una continua relación de cambio, un sistema puede ser un conjunto de personas que trabajan juntas, que tienen objetivos comunes (Svetlichich, 2013, p.1)

Partiendo de estas consideraciones las constelaciones organizacionales se presentan como instrumento de trabajo que permite identificar problemas y los actores involucrados, estos actores no solo son personas sino también otros factores tangibles o intangibles como las emociones.

Tomás Pereda, director de RRHH de Hertz España, ha señalado que hay un momento

en donde la parte emocional de las personas en las organizaciones son claves para el éxito, el mensaje siempre llega primero a la parte emocional del cerebro y luego pasa a la racionalización ese es el momento crítico, a partir de ahí la persona confía o no confía (Pereda, 2012).

Las constelaciones organizacionales son una herramienta que permite acceder a las dinámicas sistémicas que están funcionando en una organización para tratar de comprenderlas, corregirlas y dar claves de solución mediante la visualización de los conflictos a través de una técnica visual de origen terapéutico (Nin, 2010, p. 1)

Las organizaciones están conformadas por personas y estas personas tienen emociones, intereses, aspiraciones que influyen en el desarrollo organizacional, la forma cómo se gestionan estos aspectos dan cuenta del éxito o fracaso del conjunto.

Esta metodología se origina en las Constelaciones Familiares de Bert Hellinger, desarrolladas a finales de los 80, está basada en el psicodrama de Moreno y los juegos de roles de Virginia Satir. En 1995 se realizó la primera constelación organizacional dirigida por Hellinger, dos consultores empresariales invitan a comprobar si la herramienta que utilizaba para las familias funcionaba de igual forma para cuestiones orientadas al trabajo y a la tarea. A partir de ese momento Gunthard Weber se encarga a pedido de Hellinger de desarrollar el área de constelaciones organizacionales (Svetlichich, 2013, p. 3).

El hecho de que el trabajo con Constelaciones en Organizaciones (CO) tenga su punto de partida en las Constelaciones Familiares, tal como Bert Hellinger las desarrolló, podría sugerir la idea de que familias y organizaciones posean o incluso deberían tener muchos puntos en común. Aquí quisiéramos advertir el peligro de comparaciones simplistas y abogar por un estudio separado, ya que ambos sistemas sociales en muchos ámbitos siguen a leyes y principios de organización distintos (Traducción de Gómez sobre Weber, 2017, p.3).

Las constelaciones en las organizaciones son un método de consulta que elige otro tipo de lenguaje diferente a una pregunta normal, las constelaciones se tratan de terapia corporal. Los consultores hablan con sus clientes y a través del habla intentan encontrar diferencias o posibilidades para ayudarlos, nuevos caminos, las constelaciones por su parte, utilizan más imágenes de espacio para la visualización de las relaciones y estructuras dentro del espacio y sus cambios (Weber, 2010).

Durante la constelación se debe tener presente que las personas forman parte simultáneamente de diversas organizaciones con intereses y objetivos similares y/o distintos, que influyen en su comportamiento en la organización bajo estudio, la visión holística es un elemento transversal durante todo el proceso de la constelación.

Las constelaciones permiten obtener una cantidad significativa de información en muy poco tiempo y el tamaño de la organización no es relevante, es una herramienta que permite al consultante ubicarse dentro de la organización y entender su papel y responsabilidades, los participantes tienen la posibilidad de experimentar diversos roles, y es una técnica que puede servir para tomar decisiones pendientes (Traducción de Gómez sobre Weber, 2017).

Los principios sobre los cuales descansa las constelaciones organizacionales son: a) el derecho a la pertenencia, la necesidad del ser humano de sentirse parte del sistema u organización; b) dar y recibir, que se refiere a la búsqueda de todos los miembros de la organización de estar en equilibrio con la organización en sí misma; c) los órdenes jerárquicos, entendiendo que hay una dirección que permite coordinar todo los procesos, en las organizaciones hay un orden evidente como la dirección, y otro tácito que está referido a la antigüedad dentro de la misma (Nin, 2010).

La metodología para llevar adelante la constelación es muy sencilla aunque exigente, parte de la existencia de una situación problemática a resolver propuesta

por un miembro de la organización que en este momento actúa como “el consultante,” quien describe adicionalmente los actores (personas o no) que son parte interesada en el problema y de su solución, seguidamente se hace necesario contar con un número de personas o símbolos que puedan actuar en representación de los actores quienes cumplirán sus roles, todos coordinados por un facilitador que estará guiando la sesión. El siguiente cuadro tomado de Nin (2010) muestra paso a paso la dinámica:

Planteamiento

- El cliente describe al facilitador la situación de su organización y la cuestión que quiere resolver.
- El facilitador pregunta al cliente cuál cree que sería una buena solución.

Construcción de la constelación

- El cliente escoge a las personas o símbolos que harán de representantes y les adjudica uno de los roles implicados en la cuestión tratada.
- El cliente coloca cada uno de los representantes en la posición en que intuitivamente cree que deben ir. Normalmente lo hace sujetándolos por los hombros y situándolos de pie en un espacio amplio.

Reordenación

- El facilitador pregunta a los representantes cómo se sienten en esta posición. El cliente escucha las sensaciones de los representantes y observa si expresan deseo de cambiar de posición o de dirección.
- El cliente también puede pedir cambios de posición para buscar relaciones más armónicas.

Inserción y diagnóstico

- El cliente toma el lugar del representante que hacía de él. Mediante esta inserción en la constelación pasa de verse desde fuera

del sistema a verse desde dentro.

- El facilitador interpreta las diferentes configuraciones y cambios de la constelación para ofrecer un diagnóstico al cliente. La constelación acaba cuando se llega a una ordenación estable o cuando el cliente expresa su satisfacción con el diagnóstico y la reflexión generada por todo el proceso.

A través de esta metodología se alcanza una visión conjunta de los actores, así como también las relaciones de autoridad, liderazgo y comunicacionales dentro de la organización, se detecta los nodos de conflicto, así como también el ruido que los exacerba.

3. A modo de ejemplo

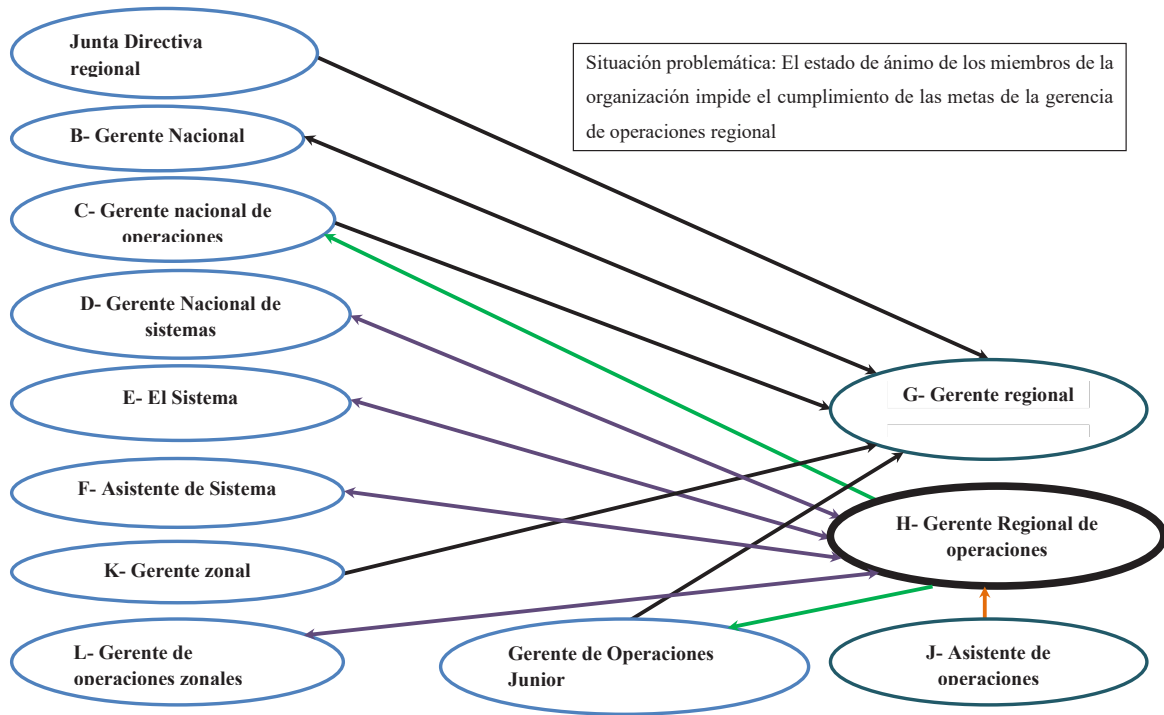
La confidencialidad es un elemento clave en el desarrollo de las constelaciones, la experiencia que aquí se describe fue realizada sobre una organización civil de orden nacional en la que se desarrollan procesos internos que son decididos en el nivel central o regional. La dinámica tuvo como facilitadora a Martha Hernández autora principal de este artículo, con la colaboración de Rosa M. Sciortino, coautora, y del Prof. Paúl Rosillon como analista experto en recursos humanos. Esta constelación fue realizada vía online creando una sala virtual con un conjunto de invitados que ejecutarían los diversos roles como representantes.

El consultante: Alto Directivo de la organización y tiene bajo su responsabilidad el desarrollo de la estructura a nivel de uno de los estados del país.

Situación problemática: El estado de ánimo de los miembros de la organización impide el cumplimiento de las metas de crecimiento organizacional ¿Cómo debo actuar?

Desarrollo de la constelación: Partiendo de la situación a resolver, el consultante realizó la identificación de los actores involucrados y elaboró el primer mapa de actores, quedando ubicados tal y como se muestra en la figura 1.

Figura 1. Mapa de los actores. Identificación inicial



Fuente: Elaboración propia con la identificación inicial realizada por el consultante.

Actores:

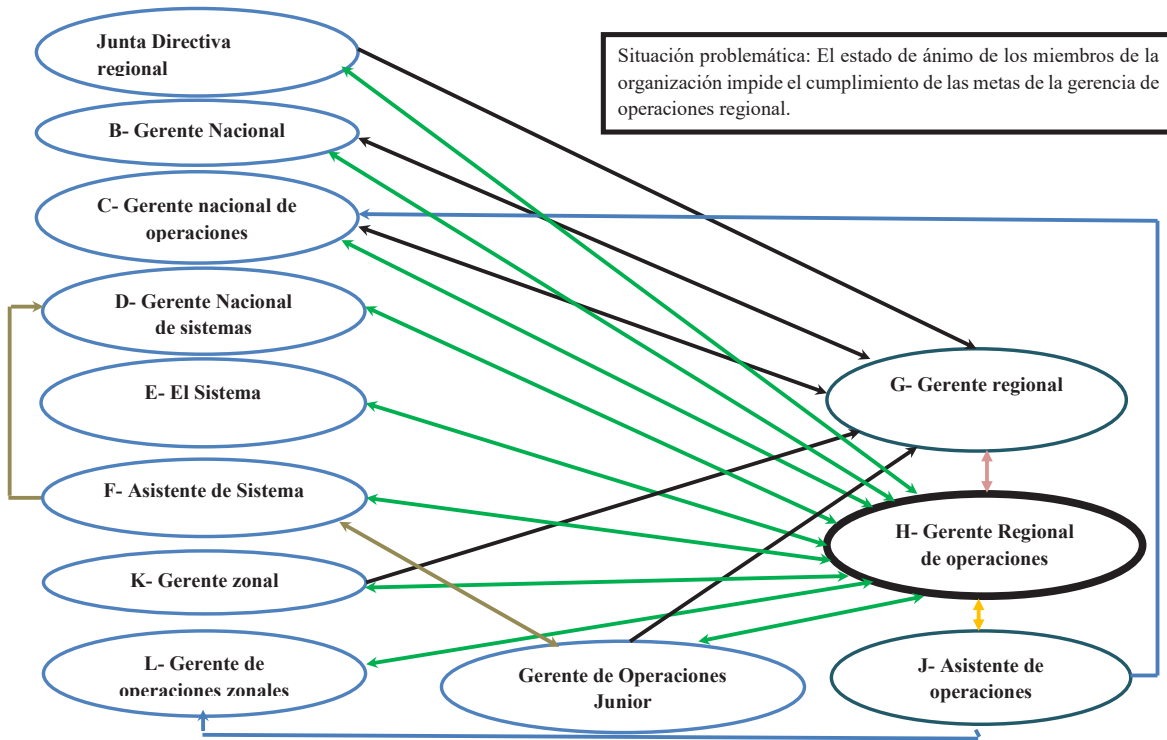
- A – Junta Directiva regional
- B – Gerente Nacional
- C – Gerente nacional de operaciones
- D – Gerente Nacional de sistemas
- E – El Sistema
- F – - Asistente de Sistema
- G – Gerente regional
- H – Gerente Regional de operaciones
- I – Gerente de Operaciones Junior
- J – Asistente de operaciones
- K – Gerente zonal
- L- Gerente de operaciones zonales

Seguidamente se abrió la sala virtual y se incorporaron a todos los invitados cuyos nombres se les había informado previamente al consultante y él había realizado la

asignación de roles. Adicionalmente se encontraban en la sala el facilitador, la coautora, y el experto, a quienes luego se les consultó sobre las fortalezas y limitaciones del uso de la herramienta.

Ya todos en la sala virtual se solicita a los representantes que observen el mapa de actores realizado por el consultante y que informe sobre lo que sienten: armonía, incomodidad, bienestar, rabia, cualquiera que sea la emoción que le genere. También se les informa que pueden moverse en el mapa de actores hacia otro lugar y/o mirar a otro actor si así lo desea. Luego de este proceso el mapa de actores se modifica redistribuyéndose tal como lo muestra la figura 2.

Figura 2. Mapa de actores expuesto por los representantes



Fuente: Elaboración propia con la identificación inicial realizada por el consultante.

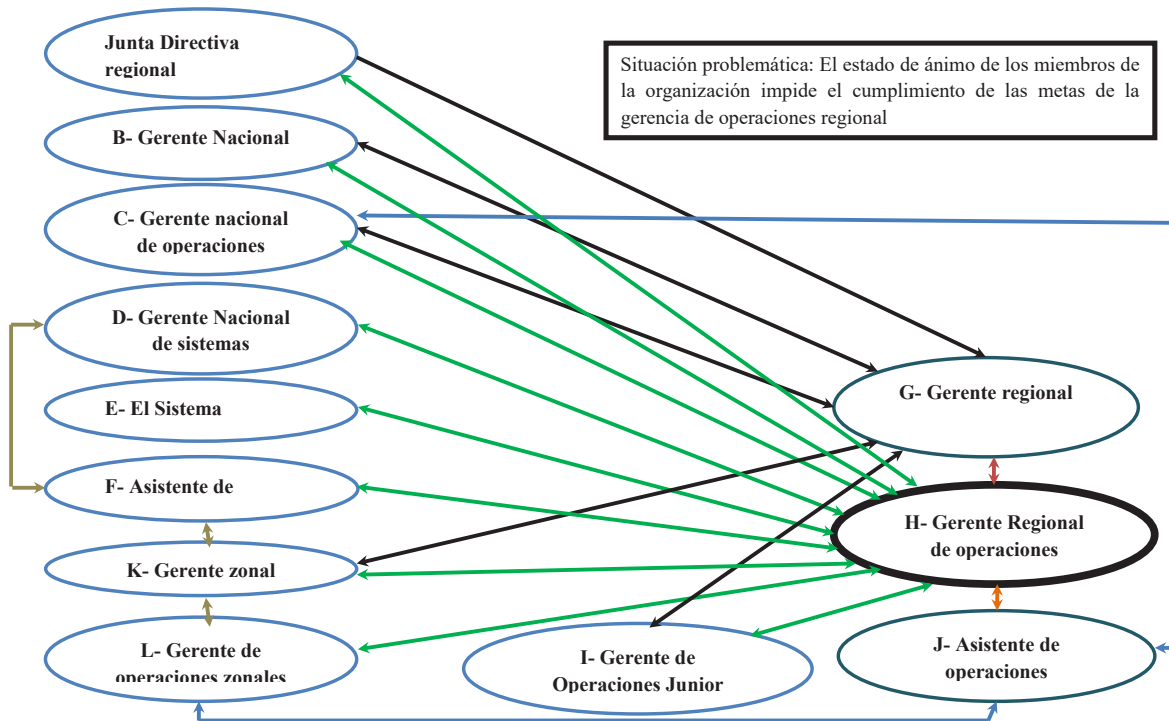
En esta oportunidad se solicita a cada representante que observe el nuevo mapa de actores modificado y que informe sobre lo que siente, si lo desean puede moverse otra vez de lugar en el mapa y/o mirar a otro actor distinto al que observa en ese momento. El proceso se repitió tantas veces como los representantes indicaron que querían moverse, hasta que finalmente no hubo cambios por parte de ellos. Este proceso conduce a un nuevo mapa de actores tal como lo muestra la figura 3.

Lo actores expresaron su satisfacción y lo interesante que resultó el procedimiento y la forma en que un grupo tan disímil de miembros pueden llegar a orientarse, sin mayor información previa, sobre una situación que pueda resultar muy demandante para una organización, permitiendo con ello visualizar un conjunto de relaciones no explícitas y emociones ocultas que son claves para la resolución de la situación problemática.

A partir de ese momento se trabajó sólo con el consultante, quien indicó sus sentimientos en esa nueva posición y relaciones que los representantes identificaron como necesarias. La dinámica se mantuvo hasta que el consultante indicó que estaba satisfecho con las reflexiones realizadas en torno a la situación planteada.

Una vez que el consultante cerró la dinámica de la constelación, el facilitador y el asesor procedieron a sostener una conversación privada con él, donde se reflexionó sobre el procedimiento, la forma en que se movieron los actores, los sentimientos que expresaron según las relaciones presentes y las opciones de resolución que fueron aportadas, brindando al consultante una mirada más amplia sobre su rol en la organización y ubicándolo en una posición más consciente sobre sus posibilidades de crecimiento y desempeño de manera más autónoma .

Figura 3. Mapa de actores expuesto por los representantes.



Fuente: Elaboración propia con la identificación inicial realizada por el consultante.

Solución: Durante el proceso de la constelación el consultante pudo observar y reflexionar respecto al rol de cada uno de los actores y del suyo propio, de las reflexiones generadas se obtuvo que el elemento central de la situación problemática radica en que la relación entre el gerente nacional de operaciones y el regional de operaciones no es bidireccional, el primero está más concentrado en la relación con la gerencia general regional que con su par, para ello se planteó que la gerencia regional realizará las gestiones correspondientes para abrir este canal de comunicación entre ambos; asimismo, se determinó la necesidad de fortalecer la figura del asistente de operaciones ampliando su radio de acción; se aconsejó igualmente, que el asistente de sistemas debe incluir en su canal de comunicación al gerente regional de operaciones junior; por su parte, el consultante señaló que luego de vivir el proceso de la constelación observó la necesidad de que todo los actores

involucrados recibieron una inducción sobre el uso del sistema y sus bondades. Por último, se aconsejó a la organización la orientación de un coach organizacional especialista en recursos humanos sobre temas de identidad organizacional y construcción de equipos de alto desempeño, adicionalmente se propone a la gerencia nacional y regional un programa de incentivos para los actores de los distintos niveles de la organización.

Aspectos relevantes del desarrollo de la constelación

La aplicación de la herramienta dada la situación mundial con la pandemia del coronavirus SARS-CoV-2 o COVID 19 se realizó vía online a través de la plataforma WhatsApp, los representantes fueron seleccionados de sectores: empresariales, profesional de libre ejercicio, periodistas y académicos.

En la fase previa del uso de la herramienta se observó dificultad en la identificación de los actores involucrados en la situación problemática, el consultante partió identificando un conjunto de roles que finalmente decantó hasta determinar los que consideró claves para la constelación.

Durante el desarrollo de la constelación lo más demandante para el facilitador es la focalización, los representantes tienen a intentar realizar un proceso más reflexivo que visual y sensitivo sobre el rol que estaban representando, generando un poco de confusión inicial. La herramienta exige a los representantes guiarse sobre todo por la intuición.

Al finalizar el proceso, el consultante pudo observar algunos aspectos que en el desarrollo inicial del mapa de actores no había considerado.

La herramienta es muy demandante respecto a las capacidades del facilitador. En este sencillo ejemplo se observó que debe contar con amplia experiencia en manejo de equipos humanos, en esta actividad se contó durante la fase previa, de aplicación, y posterior, con el acompañamiento de Paúl Rosillon asesor y consultor empresarial

en planificación estratégica y desarrollo organizacional.

Como aporte, sería interesante incluir dentro de las reflexiones realizadas con el consultante el análisis de los recursos lingüísticos, ya que es a través del lenguaje que los hablantes llegan a expresar, negociar y naturalizar determinadas posiciones intersubjetivas y en última instancia, ideológicas. La teoría de la valoración se ocupa de la actitud, la emoción, y el conjunto de recursos que explícitamente posicionan de manera interpersonal las propuestas y proposiciones textuales a través de las expresiones lingüísticas y paralingüísticas que son la base de la evaluación subjetiva del participante (consultante) en la forma que se relacionan y reaccionan a situaciones, objetos o personas (Weiner, 1986; White, 2001; White, 2003).

Es necesario al abordar cualquier interacción humana la consideración del lenguaje desde una perspectiva integradora. En las organizaciones se establecen posiciones intersubjetivas que pueden afectar las relaciones. Estas posiciones se establecen gracias al uso de recursos lingüísticos y paralingüísticos que varían en función del género, registro e idiolectos.

4. CONCLUSIONES

La constelación organizacional se muestra como un juego de imágenes a través de roles que deben ser representados por personas ajenas a la organización y que reciben pocas instrucciones. La intuición de los participantes los lleva a moverse y actuar, recreando la dinámica de una organización que realmente no conocen, sin embargo, rápidamente asumen los roles y se involucran en esa realidad que le es ajena.

Se pudo evidenciar que la constelación organizacional tiene la ventaja de economizar el tiempo para identificar en la organización cuál es el elemento que está originando alguna situación problemática, y qué relación establecen los demás representantes con ese actor –que puede ser persona o no– aportando una visión de conjunto. También el consultante puede observar y comprender la magnitud del efecto de este actor y con la ayuda del facilitador visualizar soluciones.

Al realizar la constelación organizacional, también se hace evidente la relación de fuerzas presentes en la organización e inclusive las alianzas necesarias – no necesariamente escritas – que muestran la necesidad de un trabajo colaborativo con algunos actores que en el momento inicial no estaba claro y que puede mejorar significativamente el desempeño de la organización en su conjunto; asimismo, expone la importancia de realizar un análisis más profundo de las relaciones y las valoraciones que se establecen a través del discurso.

Por ende, una aproximación a la organización requiere también el análisis de cómo se sienten los interlocutores, sus percepciones sobre los enunciados y que valor asignan a sus experiencias con el entorno, pues puede ser que al no comprender estos aspectos se generen problemas dentro de la organización, no por lo que dice uno de sus miembros, sino cómo lo interpreta su interlocutor(es).

Se puede afirmar que la constelación organizacional es una herramienta que brinda la posibilidad de tomar decisiones ante una situación problemática en poco tiempo, aunque la causa y/o el origen de esta situación no esté inicialmente identificado.

5. REFERENCIAS

Bertalanffy Von, L. Teoría General de los Sistemas. Editorial Fondo de Cultura Económica. México. 1976. Disponible en: https://cienciasyparadigmas.files.wordpress.com/2012/06/teoria-general-de-los-sistemas-_fundamentos-desarrollo-aplicacionesludwig-von-bertalanffy.pdf

Mariela Svetlichich (2013). La Constelación Organizacional una herramienta para entender los problemas empresariales. III Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración. Universidad de la República - Uruguay. <https://es.scribd.com/document/123077077/2-La-Constelacion-Organizacional-Una-Herramienta-Para-Entender-Los-Problemas-Empresariales>

Nin, A. (2010). Constelaciones Organizacionales. Disponible en: <https://fdocuments.es/document/constelaciones-organizacionales-anais-nin.html>

Pereda, T [Institut Gestalt] (2012, septiembre 6). Constelaciones sistémicas en empresas Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=btdXjx8TjG8>

Urteaga, E. (2010). La teoría de sistemas de Niklas Luhmann. Contrastes vol. XV Disponible en: <https://www.uma.es/contrastes/pdfs/015/ContrastesXV-16.pdf>

Weber, G. (2010). Constelaciones para organizaciones. Institut Gestalt. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=RSJKINZWBWw>

Weber, G. (2017). Constelaciones en organizaciones. Traducción: Sylvia Gómez Pedra. Disponible en: http://veronicamenduina.com/pdf/constelaciones_organizaciones.pdf

Weiner, B. (1986). An attributional theory of motivation and emotion. (New York: Springer-Verlag)

White, P.P.R. (2001). Appraisal: an overview. Disponible en: <http://www.grammatics.com/Appraisal/>

White, P.P.R., (2003). Beyond modality and hedging: A dialogic view of the language of intersubjective stance Text. Vol. 23-2. pp 259-84.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES LA CONCURRENCIA DE LA TRÍADA: INSTINTO, INTELIGENCIA E INTUICIÓN

Blanco Alarcón, Leyda Alejandra

Asistente de investigación en la FACIJUP de la Universidad de Los Andes en el área de Propiedad Intelectual. Abogado. **Especialista en Propiedad Intelectual.** Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes. Mérida- Venezuela.

E-mail: alejandrablancaalcon@gmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7047-9921>

Recibido: 16-11-2020

Revisado: 18-12-2020

Aceptado: 20-01-2021

RESUMEN

La gestión del conocimiento organizacional involucra en la actualidad diversas concepciones alejadas de posturas tradicionales, es un hecho que va más allá de concebir conceptos económicos, administrativos o jurídicos, sino involucra además aspectos esenciales del ser humano, como lo es el instinto, la inteligencia y la intuición. El artículo se plantea como propósito principal mediante una revisión biblio-hemerográfica estudiar la concurrencia de dichos elementos concluyendo que la virtuosidad en las organizaciones se logra, en tanto se pongan en marcha todas las capacidades de la tríada. Como elemento básico se encuentra el instinto, en un segundo peldaño se ubica la inteligencia especialmente la inteligencia emocional y en la cima se encuentra la intuición o inteligencia intuitiva como conocimiento que trasciende la lógica.

Palabras clave: conocimiento organizacional, inteligencia, instinto, intuición, inteligencia emocional, instinto emocional.

KNOWLEDGE MANAGEMENT IN SMART ORGANIZATIONS THE TRIAD'S CONCURRENCE: INSTINCT, INTELLIGENCE AND INTUITION

ABSTRACT

Organizational knowledge management currently involves different conceptions far from traditional positions, it is a fact that goes beyond conceiving economic, administrative or legal concepts, but also involves essential aspects of the human being, such as instinct, intelligence and the intuition. The main purpose of the article is to study the concurrence of these elements by means of a bibliographic review, concluding that virtuosity in organizations is achieved, as long as all the capacities of the triad are put into operation. As a basic element is instinct, in a second step intelligence is located, especially emotional intelligence and at the top is intuition or intuitive intelligence as knowledge that transcends logic.

Key words: *organizational knowledge, intelligence, instinct, intuition, emotional intelligence, emotional instinct.*

1. INTRODUCCIÓN

Por medio del presente artículo se sugieren algunas concepciones para la reflexión, estudio y proposición de construcciones útiles para las organizaciones. El trabajo parte de un análisis sobre el origen del conocimiento, la existencia de un sujeto cognoscente y un objeto de estudio como elementos esenciales del conocimiento humano, la gestión del conocimiento, las formas de gestionar el conocimiento, haciendo una especial referencia a la triada instinto, inteligencia e intuición y la concurrencia de la triada en las organizaciones.

Se hace una brevemente referencia a los filósofos Sócrates, Platón y Aristóteles en relación a que la esencia de la virtud es el conocimiento, por ende, es un privilegio del hombre. Para ellos, la virtud está vinculada a la justicia, la prudencia, el bien, los buenos hábitos, la disciplina, la formación, todo ello hace a los hombres virtuosos y podría también hacer virtuosa a una organización.

La investigación no aborda la gestión del conocimiento ni la inteligencia organizacional desde aspectos tradicionalmente concebidos, entendiéndose que las concepciones tradicionales son: el capital intelectual, el capital emocional o la propiedad intelectual, sino que la gestión del conocimiento es un hecho que va más allá de la consideración limitada o dogmas con repercusión económica, jurídica o administrativa. Se efectúa una valoración de la gestión del conocimiento como hecho humano, desde el instinto como impulso, la inteligencia particularmente destacando la inteligencia emocional y la intuición como conocimiento que trasciende la lógica y permite a los hombres y a las organizaciones ir más allá, trascender hacia aspectos que probablemente la lógica no lo permite.

2. Origen del conocimiento

El hombre primitivo y el hombre moderno ha generado conocimientos sobre la base de la necesidad de supervivencia, curiosidad y superación, aunado a ello el ambiente y la sociedad son factores que influyen de forma constante a que los sujetos sientan

la necesidad de conocer y descubrir aquello que les inquieta y que posiblemente les permita vivir mejor. A lo largo de la historia de la humanidad, las experiencias vividas, los casos fortuitos, la observación, las sensaciones, el pensamiento y la experimentación son eventos que han contribuido al surgimiento de saberes.

Muchos pensadores han explicado el origen del conocimiento a partir de diversas perspectivas, con el transitar de la humanidad, se han generado una importante cantidad de enfoques para tratar de comprender un hecho relevante como es aquello que constituye la esencia del pensamiento humano. Posiblemente un aspecto que parece quedar claro y se representa como factor común en las concepciones filosóficas que han reflexionado acerca del origen del conocimiento es la existencia de un sujeto y un objeto de estudio. En ese sentido, Hessen (1970) señala que “en el fenómeno del conocimiento se encuentran frente a frente la conciencia y el objeto: el sujeto y el objeto. Por ende, el conocimiento puede definirse como una determinación del sujeto por el objeto” (p.5).

Con el argumento anterior, se trae a colación que, como parte de la comprensión del origen del conocimiento, es imprescindible la existencia de un sujeto cognoscente, es decir con conciencia, y un objeto de estudio, pero estos elementos no están aislados, sino que debe darse una relación directa o sinergia entre el sujeto y el objeto, es decir, que el contenido del conocimiento generado debe coincidir o ajustarse al objeto y es allí donde dicho saber será considerado verdadero (Hessen, 1970).

Por lo tanto, gracias a esa relación sujeto/objeto se considera que también podrían devenir las diversas concepciones relacionadas con el origen del conocimiento. Así entonces, los pilares sobre las cuales se sustenta el nicho del saber son denominados de la siguiente forma: idealismo, racionalismo, realismo, empirismo, eclecticismo, materialismo, pragmatismo, estructuralismo e intelectualismo. Todos concebidos como modelos epistémicos que han generado paradigmas en cuanto a la

forma en que se origina el conocimiento, muchas de estas concepciones no admiten posiciones contrarias, no obstante, otras se complementan, por ejemplo, el intelectualismo abarca la conjunción entre la experiencia y la razón.

Entre los precursores del intelectualismo, se encuentran Sócrates y Platón, según esta posición el conocimiento está relacionado con la virtud, por lo que Colbert, Jr. (1973). indica en su obra el intelectualismo ético de Sócrates, que el filósofo explora la posibilidad de que “la esencia de la virtud sea el conocimiento” (p. 12). Por lo tanto, teniendo claro que la virtud es el símil del conocimiento, se puede afirmar que la misma es un privilegio del hombre, adicionalmente, surge interés de resaltar otra aseveración de Sócrates en cuanto a la relación entre sabiduría y templanza, que conlleva a considerar que la falta de templanza es un impedimento para lograr la sabiduría, asimismo, para este filósofo una persona virtuosa es aquella que fundamenta sus acciones sobre el bien, la justicia y la prudencia, siendo lo contrario el vicio el cual es producto de la ignorancia. (Colbert, Jr., 1973).

Para Aristóteles, la virtud no es algo que se enseña fácilmente, sino que es adquirida con el tiempo, se enseña qué es y en qué consiste la virtud verdadera, así como que la misma se puede adquirir por medio de la práctica de buenos hábitos, de experiencia, de formación y de autodisciplina, así pues, cumpliendo estos elementos, el hombre virtuoso actuará de forma recta y buena y de allí logrará la felicidad, siendo esta última el resultado correcto de las actividades racionales. (Garcés, 2015).

Ahora bien, como un punto aparte analizamos que el “Diccionario de la Lengua Española (2004-2005)” define conocimiento como la “acción y efecto de conocer. / Entendimiento, inteligencia” (s.p), con esta concepción se da cuenta que el conocimiento es sinónimo de inteligencia, por ende, el origen del conocimiento humano se desarrolla gracias al uso potencial del cerebro y de las conexiones neuronales, situación que dará como resultado la generación de

ideas innovadoras, trascendentales, es decir, se originará conocimiento virtuoso. Para la psicología y la neurociencia, las conexiones neuronales se logran mediante la asociación de la información nueva con la información preexistente, haciendo que la información sea comprensible, es de esta manera como se efectúa la conexión neuronal (Caine, R.N y Caine, G., citado por Saavedra, 2001). En ese sentido, con esta afirmación las ideas y pensamientos que reposan en el cerebro asociadas con nuevas afirmaciones o negaciones recibidas, serán la clave para entender que se ha producido una conexión neuronal.

Así pues, el papel del cerebro en el origen y gestión del conocimiento es fundamental, lo que conlleva preguntarnos ¿qué es el cerebro?, este podría definirse como “el encargado de controlar y regular la mayoría de funciones del cuerpo y de la mente” (Cognifit, 2019). Al reflexionar sobre el hecho que el cerebro controla las funciones del cuerpo y de la mente, se permite tomar el segundo elemento, “la mente”, como fuente principal que origina el conocimiento, pues es allí donde se concentran las capacidades intelectuales del ser humano (Diccionario de la Lengua Española, s/f).

Por su parte, la mente, el alma humana, su psique, su razón y su pensamiento corresponde al sujeto cognoscente y el objeto pertenece al escenario ontológico (Nava Bedolla, 2017). Es así entonces, donde resulta oportuno traer a colación una interpretación en relación con el conocimiento según Aristóteles y es que el “auténtico conocimiento humano es el conocimiento intelectual” el cual se logra a través de la abstracción, la lógica y el razonamiento realizada por la mente.

En otro orden de cosas, el conocimiento como virtud, sea adquirido por la experiencia, la formación que implica el uso de la lógica y la razón, por los buenos hábitos, por la autodisciplina, por la abstracción, y teniendo su origen en las conexiones neuronales del cerebro humano, se asevera que el mismo, se crea, se transforma y se descarta como metáfora contraria al concepto de energía, por el hecho que la misma no se crea, ni se

destruye, solo se transforma. En cambio, el conocimiento hay que crearlo, transformarlo y descartarlo. Por ejemplo, un bebé recién nacido actúa instintivamente, el llanto, la succión son formas instintivas mas no es conocimiento. Un bebé va desarrollando el conocimiento con el paso del tiempo. Analizando la metáfora anterior, surge la interrogante ¿El conocimiento puede ser descartado o eliminado? ¿Cómo se destruye o elimina el conocimiento?, el aislamiento de René Descartes es un ejemplo de eliminación del conocimiento, ya que cuando él se retira para estar en plenitud consigo mismo y logra escribir el “Discurso del Método;” lo hace con el objetivo de deslastrarse del conocimiento que había adquirido a lo largo de su vida y llegar al encuentro del conocimiento verdadero.

Otro caso que responde a la inquietud sobre la eliminación del conocimiento, es la frase del escritor Alvin Toffler(1970) que indica “ los analfabetos del Siglo XXI no serán aquellos que no sepan leer y escribir, sino aquellos que no puedan aprender, desaprender y reaprender;” con esta afirmación Toffler (1970) muestra la importancia de deslastrar conocimientos y que el aprendizaje es un ciclo constante e infinito de reflexión y pensamiento del ser humano, en el que la mente debe estar abierta a nuevos saberes, ello repercutirá en la capacidad de adaptación a las nuevas realidades. Una idea surge sobre la posibilidad de la existencia de dos vertientes en relación con la eliminación del conocimiento y es que puede ser consecuencia de hechos naturales o humanos. Los casos anteriormente señalados, hacen referencia a la eliminación del conocimiento por hechos humanos. No obstante, la eliminación del conocimiento por consecuencias naturales podría ser cuando ocurre accidentalmente un desastre natural. Otro ejemplo de eliminación del conocimiento por hechos humanos, es la destrucción de la biblioteca de Alejandría, todo ello conlleva la idea que pueden existir dos vertientes en el proceso de descartar o eliminar el conocimiento.

3. ¿Qué se entiende por gestión del conocimiento?

La gestión del conocimiento, podría ser considerada un área asociada exclusivamente con los conceptos de capital intelectual o propiedad intelectual, si se observa desde las ciencias económicas, administrativas y jurídicas. El primero, capital intelectual, consiste en el valor económico que se le otorga al conocimiento generado dentro de una organización. Según los teóricos este concepto “ha cambiado la manera de hacer negocios, pues va a contribuir no sólo a determinar el valor real de las empresas, sino, a agregarles valor a éstas, lo cual trae como resultado una transformación importante en la economía moderna” (Román, 2005, p.69), y el segundo concepto, propiedad intelectual, es el conjunto de disposiciones de carácter jurídico, creadas para proteger y resguardar las creaciones derivadas del intelecto humano. Es así como esta última corriente, se refiere a los derechos sobre las producciones del intelecto, siendo este el bien jurídico protegido (Antequera, 1998).

En cualquier caso, la gestión del conocimiento es una realidad que va más allá de la consideración limitada de conceptos o dogmas tradicionales con repercusión económica, jurídica o administrativa, sino que además representa un hecho que trasciende hacia la esencia pura del ser, del individuo como sujeto creador o mejor dicho como sujeto cognoscente. Otro aspecto que resulta necesario abordar es la comprensión de la existencia de dos clases de conocimiento, a saber:

El conocimiento tácito es el saber que presenta cierta dificultad y complejidad para ser transmitido o comunicado interpersonalmente y el explícito es el saber que puede ser transmitido o compartido entre las personas o en el seno de la organización con relativa facilidad” (Bueno, 1999, p. 11)

Conforme a lo anterior, el conocimiento tácito, consiste en el conocimiento que reposa en nuestro cerebro y que ha sido adquirido por el sujeto con el paso del tiempo y el segundo es el conocimiento obtenido por el estudio y es transmitido. Ambas nociones de conocimiento han sido consideradas desde el ámbito organizacional, es decir, como

forma en que se gestiona el conocimiento en una organización.

Al vincular la gestión del conocimiento como la opción de creación de saberes desde diversos enfoques o multienfoques, se empieza a concebir en esta disciplina la importancia del sujeto como factor trascendental en el quehacer científico, sea vinculándolo en las ciencias organizacionales u otras ciencias.

Una asociación entre el sujeto, las organizaciones y la sociología, es aquel en donde se toma como referencia a Max Weber, particularmente con su teoría de la acción social, quien señala que la secuela de las acciones colectivas corresponde a la suma de las acciones individuales, podría considerarse entonces que el resultado de las acciones sociales son el principal premio de las acciones individuales de los sujetos, una consideración que refuerza lo anterior es la realizada por Lutz (2010) que señala “el sabio alemán recurre a la hipótesis de la inteligibilidad de las acciones humanas para considerar las acciones individuales como el fruto de una intencionalidad socialmente orientada” (p.208), incluso, tal premisa puede ser llevada a las organizaciones puesto que las acciones individuales como forma de proceder socialmente del hombre, van a permitir el logro de los objetivos organizacionales. Complementariamente, los preceptos sociales ejercerán por antonomasia una fuerte influencia en la forma de gestionar el conocimiento, aplicado también para las organizaciones.

En otro orden de ideas, un ejemplo de precepto social que en ciertos casos podría limitar o cercenar la gestión del conocimiento es el carácter imperativo de las leyes y normas impuestas por los Estados o por los particulares. Fuertes opiniones pudieran surgir acerca del poder autoritario de las leyes, las cuales son hechas por los hombres para regular la actuación de otros hombres. Conforme a esa intención, se trae a colación a Friedrich Nietzsche, quien habla del súper hombre, explicando que la supremacía del ser radica en la libertad fundamentada en sus propios valores. Por consiguientes, las leyes no contribuyen a lograr esa libertad,

aun así, son necesarias. Es aquí cuando surge otro nuevo elemento en la gestión del conocimiento y es el relacionado a la libertad, para Nietzsche (2005) “la libertad de la voluntad, que en sí misma no es otra cosa que libertad de pensamiento, está limitada de la misma manera que la libertad de pensar. El pensamiento no puede ir más allá del horizonte hasta el que se extiende en las ideas” (s.p.)

Se coincide con Nietzsche en cuanto a que la supremacía del individuo será alcanzada una vez el hombre efectúe sus propios valores, creencias y costumbres y no en cumplir aquellas que le son impuestas. En ese sentido, cabe cuestionar si esto es posible o ¿será una mera utopía producto de la necesidad de libertad? Una premisa aristotélica es que “el ser humano, por ser inteligente es libre y por ese hecho tiene la capacidad para dirigir su propia conducta, que es igual a educar su voluntad y cumplir o no con las exigencias de su propia naturaleza” (p. 52)

Por otro lado, una vez entendido que la inteligencia hace al hombre libre y que tal libertad de pensamiento al sobrepasar las barreras o límites de la prohibición, se convierte en ideas, es decir transmuta a un escenario superior del sujeto, por el hecho de que las ideas se presentan en un contexto privilegiado, se puede afirmar que en la gestión del conocimiento debe valorarse el saber sustentado en la experiencia y es allí que se trae a colación una frase de Don Luis Zambrano, autodidacta, inventor y tecnólogo popular merideño reflejada por Planchart (2012) en relación con el saber y es la siguiente:

El mundo del saber no hay que esperar que le llegue a uno, sino que uno debe irse arrimando al mundo del saber. Cuando usted sube al primer peldaño de la escalera no hay que permitir que se derrumbe. No mire pa' bajo ni pa' atrás, en l ejercer está el saber. No espere saber pa' ponerse a hacer, póngase a hacer pa' poder saber (p. 60).

En ese sentido, según Don Luis Zambrano, el conocimiento se alcanza

mediante la práctica y la experiencia, por lo tanto, no menos importante debería ser el conocimiento tradicional, local o ancestral, que también aporta una invitación a la búsqueda del saber mediante la costumbre o la práctica común transferida de generación a generación. Probablemente, los dogmáticos restarían valor a la experiencia considerándola como algo escabroso.

Otra manera de gestionar conocimiento, es mediante la intuición, por obcecación los hombres actúan a través del instinto como terreno básico, en segundo plano, hacen uso de la inteligencia o conocimiento y en tercer lugar la intuición. Por ello, se concibe que la intuición se ubique en un plano superior, ya que es aquel conocimiento que trasciende o supera la lógica, y reposa en lo más profundo de la conciencia de un individuo. Esto conlleva a plantearse que la intuición es una forma valiosa de gestionar el conocimiento, al respecto vale la pena acotar a Bunge (1996) en su obra *Intuición y razón* quien señala:

Para los filósofos la intuición, sin calificativos, es casi siempre una facultad de la mente humana que difiere tanto de la sensibilidad como de la razón, y constituye un modo de conocimiento autónomo, a saber, una aprehensión súbita, total y exacta (s.p).

Quien valora a la intuición como mecanismo de gestión del conocimiento, debe considerar la importancia de las emociones y sentimientos para alcanzar la trascendencia intelectual ¿Cómo lo se logra?, generando equilibrio entre la inteligencia, el intelecto e intuición, comprendiendo mediante el psicoanálisis la necesidad de controlar las emociones. Hay inclinación en asumir a la concepción filosófica de la intuición más allá de considerarla como un tipo de hipótesis. A continuación, se abordará con mayor detenimiento a la intuición como forma de origen y gestión del conocimiento.

4. Formas de gestionar el conocimiento bajo tres elementos propios del sujeto cognoscente: instinto, inteligencia e intuición

En el epígrafe anterior, se hizo mención

a que tanto el origen como la gestión del conocimiento pueden ser concebidos desde diferentes perspectivas y enfoques. Sin embargo, hay tres elementos que deben concurrir en el proceso de producción y procesamiento del saber y, es la necesidad imperante que se presenten en el sujeto cognoscente tres elementos propios que reposan en su individualidad y se refiere a la triada; instinto, inteligencia e intuición.

En primer lugar, se hará referencia al instinto humano como un acto reflejo inconsciente e involuntario que responde a una necesidad. De acuerdo con la Real Academia Española el instinto es un:

1. Conjunto de pautas de reacción que, en los animales, contribuyen a la conservación de la vida del individuo y de la especie.
 2. Móvil atribuido a un acto, sentimiento, etc., que obedece a una razón profunda, sin que se percate de ello quien lo realiza o siente.
1. loc. adv. Por un impulso o propensión natural e indeliberada.

De las anteriores líneas se desprende que el instinto es un impulso pareciera inconsciente, para Colbert, Jr. (1973). El instinto es una experiencia que comparte el hombre con los animales, es algo muy sólido que conecta al hombre con sus ancestros, es una conducta animal innata.

Para Osho (2007) “tu corazón late, inspiras y expiras, todas estas cosas esenciales de la vida están en manos del instinto porque el instinto es totalmente infalible. Nunca se olvida de nada” (p. 23). Así entonces, Osho (2007) se refiere a que el instinto es un hecho biológico, vinculado con la evolución humana. El instinto no hace humano al hombre, sino que lo mantiene como animal, es decir, se encuentra en un peldaño básico ya que en él no se hace uso de la lógica ni razón.

Freud (1973), también utilizó el concepto de instinto, llevándolo a una teoría, a diferencia de las anteriores consideraciones el instinto es:

Una tendencia, un nexo de unión entre lo físico (el cuerpo) y lo psíquico, un

estímulo físico que actúa sobre la mente, es decir, sería una necesidad orgánica cuyo efecto provocaría una tensión psicológica, impulsando al individuo a actuar en el sentido de intentar satisfacer esa necesidad de disolver la tensión (p.85).

De la forma en que Freud (1973), imagina al instinto es muy diferente a la concebida por otros pensadores que lo relacionan a un impulso animal, el pronunciaba el termino impulso sexual y las propiedades del mismo. Para Freud (1973), el hombre carece o ha perdido los instintos con el tiempo, por ello manifiesta que hay que inducir a los sujetos a retomar sus instintos, en ese sentido, lo que es válido para él es el inconsciente adaptativo.

Luego del instinto, en otro peldaño, se presenta la inteligencia como mecanismo para gestionar el conocimiento, en puntos precedentes se hizo referencia a que el desarrollo de la inteligencia es gracias al uso potencial del cerebro a causa de las asociaciones de información, las cuales logran nuevas conexiones neuronales. Osho (2007) hacer referencia que un sujeto “puede convertir en real todo su potencial, lo que hará que parezca que ha aumentado tu intelecto.” (p.35)

Según Piaget citado por Ardila (2011), inteligencia es la habilidad que tiene un ser para adaptarse al medio ambiente y solucionar problemas, de esa definición se desprenden dos consecuencias: en la primera todos los seres humanos son inteligentes y la segunda, la tendencia a la adaptación nace con los seres humanos. Conforme al postulado de Piaget, la inteligencia es la capacidad que tiene un ser de captar, analizar y procesar los estímulos de la naturaleza y transformarlos para su utilidad.

Existen muchos tipos de inteligencia, pero para la presente investigación se hará referencia al concepto de inteligencia emocional ya que es la que nos interesa llevar al plano organizacional e interrelacionarla con lo que se ha venido destacando desde el principio. Este fue un concepto de Salovey y

Mayer (1990) y la definen como “la capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos y la habilidad para manejarlos. Se organiza en cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear nuestras propias motivaciones y manejar las relaciones interpersonales” (Ardila, 2011, p.99)

Para Robert Cooper y Yman Swaf (1997) la inteligencia emocional es vital para el razonamiento y el coeficiente intelectual, ya que es considerado un elemento primordial para ser aplicado a las organizaciones, puesto que las emociones permiten organizar el pensamiento y la acción, ayudando al coeficiente intelectual a resolver problemas claves de forma rápida o inmediata. Las emociones despiertan la intuición, en contraposición al pensamiento lógico, racional y secuencial que requiere mayor tiempo para lograr la misma decisión (p. XL). En la inteligencia emocional, existen ciertas bases fundamentales, que es el conocimiento tanto de las emociones como de sensaciones.

Lo brevemente expuesto conduce a preguntarse si ¿la inteligencia emocional podría aplicarse a todas las áreas del conocimiento? a primera vista, pareciera que la respuesta es negativa, ya que si lo miramos desde la lógica positivista, en muchos casos existirán preferencias en la concepción tradicional de ciertas áreas del saber, pudiendo surgir argumentos en los cuales no sea evidente aplicar la inteligencia emocional, por ejemplo en matemática, física, química, biología y la historia, entre otras disciplinas.

Por lo contrario, podría considerarse que en el mundo disruptivo esta visión está cambiando, generándose nuevas concepciones que permiten comprender la necesidad de evitar observar al mundo mediante las especializaciones y adentrarse hacia aquello que admite ver el todo y no la parte, es decir, tener una visión compleja o sistémica de los fenómenos del mundo físico, en el caso en cuestión, llevarlo a las organizaciones, es necesario vincular al objeto estudiado (las organizaciones)

con aquello considerado abstracto, con lo sensorial, con lo emocional (inteligencia emocional), por eso un todo no podrá ser explicado mediante una de sus partes desconectadas, como tradicionalmente lo han venido haciendo los dogmatismos clásicos. (Gil Otaiza, 2009).

En ese sentido, considerar que la inteligencia emocional puede ser aplicada sobre diversas áreas, permite un cambio de enfoque, como afirma Peter Senge (1995) en su libro “La Quinta Disciplina”, ver el mundo nuevo, advertir el mundo en interrelaciones. Para este autor “el pensamiento sistémico es también una sensibilidad hacia las interconexiones sutiles que confiere a los sistemas vivientes un carácter singular” (Senge, 1995, p. 91). Con esta afirmación, se justifica que la inteligencia emocional se requiere para crear y procesar nuevos conocimientos.

Si se organizan de forma arbitraria personas sin inteligencia emocional para el cumplimiento de un determinado fin, la producción del resultado esperado será un proceso complicado, debido a que siempre existirán diferencias o divergencias que retardarán la solución de un caso específico. Interrogantes que parecen tener respuesta son las siguientes ¿resulta más inteligente aquella persona que domina y conoce sus emociones? ¿un individuo que controla sus emociones es más útil para una organización? ¿es necesario abordar el concepto de inteligencia emocional para el éxito organizacional? ¿si la inteligencia es conocimiento, y según la inteligencia emocional conocer y manejar las emociones en las organizaciones es la sabiduría inherente a las sensaciones y emociones esto dará como resultado organizaciones virtuosas?

Es así como las anteriores interrogantes parecen tener respuestas, se considera la idea que se está adentrando en un nuevo ciclo donde la importancia del conocimiento, dominio, y control de las emociones y sensaciones permitirán guiar y reforzar la capacidad intelectual de un ser humano.

Para cerrar esta sección, existe un

conocimiento perceptivo que trasciende la lógica y es el instinto, podría afirmarse que el mismo reposa en lo más profundo del ser, es un conocimiento del que poco se ha hablado desde el campo de las ciencias. Como se pudo observar en secciones anteriores, la intuición es un conocimiento que también ha sido estudiado por filósofos como Platón, sin embargo, para otros pensadores como Aristóteles, la intuición no fue considerada fuente originaria del conocimiento, debido a que pare este la experiencia sensible y la deducción como forma autónoma de conocimiento, por consiguiente, la intuición fue considerada una forma de inducción que no puede dar un conocimiento seguro (Bunge, 2013).

Otros pensadores que han analizado a la intuición son Descartes y Kant, para Descartes, la intuición deberá ser demostrada y evidente, no obstante, insiste que la inteligencia “sólo la inteligencia es capaz de concebir la verdad”, por su parte Kant concibe a la intuición, como una forma a priori de sentimiento interno, en el que influyen el tiempo y el espacio. (Bunge, 2013).

De igual modo, otra consideración sobre intuición y se coincide con ella es la que aporta Osho (2007) “la intuición es el peldaño más alto de la escalera de la conciencia. Para él “la intuición hace sabio al hombre; lo puedes llamar iluminación o despertar, no son más que distinto nombres de la sabiduría. La intuición funciona en un salto cuántico, no tiene procedimiento metodológico, simplemente ve las cosas” (p.51). Así las cosas, atendemos a esta visión sobre la relevancia de la intuición como forma de conocimiento, la misma surge por la estrecha relación del sujeto con el medio ambiente y la sociedad en la que se desenvuelve. Es la máxima expresión del sentido común, por lo tanto, se puede empezar a hablar de inteligencia intuitiva.

5. La concurrencia de la tríada instinto, inteligencia emocional e inteligencia intuitiva en las organizaciones

La concurrencia de la tríada; instinto, inteligencia emocional e inteligencia

intuitiva, permitirá que una organización sea considerada inteligente, ya que mediante estos tres elementos se originará y gestionará el conocimiento de forma eficiente y eficaz. Por su parte, son concepciones que deberán esgrimirse en el quehacer organizacional cualquiera sea su estructura o forma.

Para Senge (1995) “Las organizaciones de desquician a pesar de la lucidez individual y los productos innovadores, porque no pueden integrar sus diversas funciones y talentos en una totalidad productiva (p.92). Según la presente investigación, la solución que permitirá la integración de las funciones y talentos es mediante el desarrollo potencial de la inteligencia a través de la integración de la triada instinto, inteligencia emocional e inteligencia intuitiva.

Concebir a las organizaciones como objeto de estudio, parte de la necesidad de equiparar al ser y su analogía como lo plantaba Aristóteles, desde la analogía siempre la organizaciones deberán ser analizadas sin separarse de su concepción inicial, es por ello, que se toma como concepción inicial que el desarrollo organizacional parte de la premisa que las mismas “se caracterizan por ser estructuras flexibles, climas abiertos y sustentadores, valores y actitudes que fomentan confianza y franqueza, y estilos de liderazgo abiertos y democráticos” (Dessler, 1979, p. 286). Se interrelaciona la anterior concepción con el de organizaciones orgánicas, ya que son las que permitirán que se exprese la creatividad haciendo uso de la triada.

Para la investigación el primer elemento de la triada, el básico, lo constituye el instinto, observado como un impulso que nos hace actuar sin la intervención de la inteligencia lógica racional, menos aún de la intuición. Por lo tanto, el conocimiento y manejo de estos impulsos permitirá que se actúe efectivamente en todos los escenarios de la vida. Para Cooper y Sawaf (1998), al reaccionar de manera excesiva al enojo, alegrías u otros sentimientos, los sujetos se dejan llevar por los impulsos, pero cuando estos impulsos son manejados se logra una conexión con los motivos de los sentimientos y se da alerta a las tensiones

y energías haciendo que mejore la toma de decisiones para la resolución de problemas y situaciones complicadas.

Ahora bien, en cuanto a la concurrencia de la inteligencia y especialmente la inteligencia emocional como segundo elemento de la triada, se toma como referencia a los cuatro pilares de la inteligencia emocional realizada por Cooper y Sawaf (1998):

1. Conocimiento emocional, involucra la honestidad emocional, la energía emocional, la intuición práctica y la retroinformación.
2. Aptitud emocional, involucra la presencia auténtica, el radio de confianza, descontento constructivo y flexibilidad y renovación.
3. Profundidad emocional, involucra la integridad aplicada, la influencia sin autoridad, el potencial único y propósito y el compromiso, responsabilidad y conciencia.
4. Alquimia emocional, involucra el flujo intuitivo, el cambio de tiempo reflexivo, la percepción de oportunidades y la creación del futuro.

Al analizar los pilares sugeridos por Cooper y Sawaf (1998), coincidimos en la valoración de las emociones como poderosa herramienta para la resolución de problemas y toma de decisiones en las organizaciones, sin embargo, se agregaría a los pilares a la inteligencia racional, lógica, analítica y extrapolaríamos la intuición como un punto aparte y no como un derivado de la alquimia emocional.

Daniel Goleman citado por Siliceo, Casares y González (1999), señalan a la energía emocional como la voluntad, compromiso, lealtad y responsabilidad como también a los contenidos humano-afectivos esenciales para la productividad y eficacia (p. 147). De esta manera la inteligencia emocional, involucra el conocimiento (la virtud: bien, justicia, prudencia, razón) y la esencia del ser humano integrando en un todo con sus valores, sus principios, sus raíces, es decir su esencia que lo conducirá a ser más productivo y útil para la sociedad.

Finalmente, y en un peldaño superior, se ubica a la intuición o más bien a la inteligencia intuitiva, Para Gladwell (2013), este tipo de inteligencia:

Trata de los aspectos más sencillos de nuestra vida cotidiana: el contenido y el origen de esas impresiones y conclusiones instantáneas que afloran de forma espontánea cuando conocemos a alguien, cuando afrontamos una situación difícil o cuando tenemos que decidir algo en condiciones de estrés. Creo que, cuando se trata de conocernos y de conocer al mundo, prestamos atención a los grandes temas y muy poca a los detalles de los momentos fugaces. (p.21)

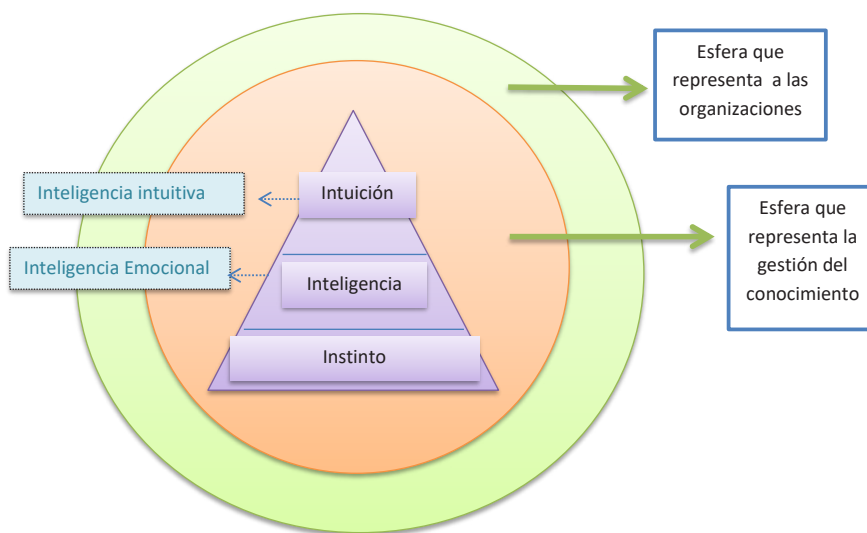
La intuición es otra herramienta a tomar en cuenta para el desarrollo organizacional, ciertamente no tiene un procedimiento, simplemente observa las cosas con un tercer ojo. Los miembros y líderes de las organizaciones haciendo uso de la intuición, podrán desarrollar conocimientos más allá

de la lógica ya que la trasciende, se entiende a la intuición como la aprehensión de la realidad y sin que los prejuicios interfieran es capaz de generar creaciones asombrosas.

Destacaremos una cita del Rafael Vidal (1999) quien manifiesta “Ahora comprendo que el lenguaje de mi mente es un lenguaje de percepciones, traducidas en imágenes, sensaciones, sonidos y voces interiores. Mis palabras, mis sentimientos, mis emociones, mis acciones y conductas están asociadas a imágenes, sensaciones, sonidos y voces interiores” (p. 202). En ese sentido, si el reflejo de la mente es producto de esos elementos interiores del sujeto, éste se encuentra en la plena capacidad de sustituirlos, es decir ejercer un dominio sobre la conciencia para lograr los resultados deseados en los aspectos de la vida, lo mismo ocurre en el plano organizacional.

A continuación, se representará el planteamiento de concurrencia de la triada para las organizaciones:

Imagen 1: Concurrencia de la tríada instinto, inteligencia emocional e inteligencia intuitiva en las organizaciones.



Fuente: Elaboración propia.

6. REFLEXIONES FINALES

Las organizaciones inteligentes son aquellas altamente útiles para la sociedad porque van a aplicar su conocimiento al máximo haciendo uso de la triada: instinto, inteligencia emocional e instinto emocional. Con la triada las organizaciones generarán beneficios para la sociedad, mediante la comprensión y valoración interna del conocimiento, visto más allá del aspecto económico, es decir llevarlo al plano humano trascendental.

Las organizaciones inteligentes son aquellas cuya utilidad responde a la inteligencia, y manejo de las emociones de sus miembros y líderes, lo cual va a favorecer no solo a sus actores internos, sino que también repercutirá favorablemente a lo externo, logrando el bien para la sociedad.

Las organizaciones haciendo uso de la interrelación, la reunión de intuiciones y talentos dispares, propósitos, competencias, personas y posibilidades, en un todo unificado, llegara a la Alquimia emocional (Cooper, Sawaf).

El dominio del instinto, la habilidad de adaptación y solución de problemas, el manejo de las emociones y sensaciones, confiar en las percepciones y voces interiores, hacer asociaciones y comprender que la inteligencia sinónimo de conocimiento constituyen como afirmó Sócrates la esencia de la virtud son las herramientas que permitirán lograr organizaciones exitosas, pero además humanas, que pueden aprender, desaprender y reaprender para adaptarse y continuar en el tiempo.

7. REFERENCIAS

- _____. Aristóteles. <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448166981.pdf>
- Antequera, P (1998). Derecho de Autor. Servicio autónomo de la propiedad intelectual. Caracas: venezolana.
- Ardila, R. (2011). Inteligencia. ¿Qué sabemos y qué nos falta por investigar? Revista de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, 35(134), 97-103. <http://www.scielo.org.co/pdf/racefn/v35n134/v35n134a09.pdf>
- Bueno, E. (1999). La gestión del conocimiento: nuevos perfiles profesionales. Extraído el, 9. https://www.academia.edu/8013246/LA_GESTI%C3%93N_DEL_CONOCIMIENTO_NUEVOS_PERFILES_PROFESIONALES.
- Bunge, M. (2013). Intuición y razón. Sudamericana.
- Colbert, Jr. (1973). El intelectualismo ético de Sócrates. Anuario Filosófico, vol. 6, 11-28
- Cognifit (2019). <https://www.cognifit.com/es>.
- Cooper, R. K. (1998). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo ya las organizaciones. Norma.
- Dessler, G. (1979). Organización y Administración: enfoque situacional (No. 658 DESSo).
- Diccionario de la Lengua Española. Biblioteca Asistente. Educativa Integral (2004-2005). Arquetipo Grupo Editorial S.A. Montevideo-Uruguay.
- Garcés, G. La virtud aristotélica como camino de excelencia humana y las acciones para alcanzarla. <http://www.scielo.org.co/pdf/difil/v16n27/v16n27a08.pdf>

- Gladwell, M. (2013). *Inteligencia intuitiva: ¿por qué sabemos la verdad en dos segundos?* Taurus.
- Hessen, J., Gaos, J., & Romero, F. (1970). *Teoría del conocimiento*. (pp. 25-86). EspasaCalpe. https://trabajosocialucen.files.wordpress.com/2012/05/hessen_johannes-_teoria_del_conocimiento_pdf-1.pdf
- James G. Colbert, Jr (1973). *El Intelectualismo ético de Sócrates*. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/1869/1/01.%20James%20G.%20COLBERT%2C%20JR.%2C%20Boston%20State%20College%2C%20El%20intelectualismo%20%2C%20A9tico%20de%20S%20C3%B3crates%20.pdf>
- Lutz, B. (2010). *La acción social en la teoría sociológica: Una aproximación*. Argumentos (México, D.F.), 23(64), 199-218. Recuperado en 30 de diciembre de 2019, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v23n64/v23n64a9.pdf>
- Nava, J. (2017). *El problema del origen del conocimiento humano. Los supuestos filosóficos con los que se pretende resolver*. Revista Latinoamericana de Filosofía de la Educación. (4). (8).165-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6195240>.
- Nietzsche, F. (2005). *Libertad de la voluntad y fatum* (Vol. 2024). NoBooks Editorial. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GSsBAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=arist%C3%B3teles+intuici%C3%B3n&ots=UfEWg3kjTM&sig=7MXmlm7OtXXdKjO0n-kN97C3ViM#v=onepage&q=arist%C3%B3teles%20intuici%C3%B3n&f=false>
- Osho (2007). *Intuición*. De Bolsillo.
- Otaiza, R. G. (2013). *Tiempos complejos: ¿fin del método científico?* Universidad de Los Andes, Vicerrectorado Administrativo.
- Planchart, Eduardo. Luis Zambrano. *Tecnólogo Popular*. (s/f) [Disponible en: <http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/Zambrano.pdf>]
- Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.3 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [28-12-2019].
- Román, N. (2009). *Capital Intelectual. Generador de Éxito en las Empresas*. <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/25076/articulo6.pdf;jsessionid=66DF4BED735992376F4C6C7C1B9DF4E3?sequence=2>
- Saavedra, M. (2001). *Aprendizaje Basado en el Cerebro Brain Based Learning*. Revista de Psicología de la Universidad de Chile. (X), (1).141-150. <https://semanariorepublicano.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/18559/19592>
- Salvat, M. (1973). *Freud y el Psicoanálisis*. Barcelona: Salvat.
- Senge, P. M., & Gardini, C. (1992). *La quinta disciplina* (Vol. 30). Sperling & Kupfer. Siliceo
- Aguilar, A., & Arrangoiz, I. C. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional: hacia una organización competitiva* (No. 658.4092 S5.).
- Vidal, R. (1999). *Los sellos secretos*. España: Edicomunicación.

PENSAMIENTO BIOESTADÍSTICO: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA COMPLEJIDAD

Chipia Lobo, Joan Fernando

Profesor Agregado de Bioestadística,
Facultad de Medicina, Universidad de Los
Andes, Mérida, Venezuela. Apartado Postal
5101. **Teléfono:** 0416-6022363.
E-mail: joanfernando130885@gmail.com.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6365-8692>

Recibido: 07-12-2020
Revisado: 12-01-2020
Aceptado: 20-02-2021

RESUMEN

La investigación tiene por objetivo construir un acercamiento a la concepción del pensamiento bioestadístico, para lo cual se enuncian las principales definiciones sobre pensamiento estadístico, que servirán para la aproximación al pensamiento bioestadístico y posteriormente enlazarlo con las ideas de complejidad. Es oportuno señalar, que el pensamiento estadístico es una forma de integrar las ideas de investigación, por qué y cómo se hacen los estudios, considerando la variabilidad y aleatoriedad de los fenómenos para comprender el contexto del problema. El pensamiento bioestadístico, trata de desentrañar la complejidad de la investigación en las ciencias de la vida, empleando nuevas formas de resolver situaciones para la transformación del proceso investigativo, considerando la necesidad de investigar, pasando del enfoque biologicista a un enfoque que tome en cuenta dimensiones sociales, culturales, económicas, políticas y ecológicas, con la utilización del Big data, para que se construya Tema, Plan, Datos, Análisis y Reflexión (TPDAR) y así generar una espiral de conocimiento continua.

Palabras clave: Pensamiento estadístico; Pensamiento Bioestadístico; Complejidad.

BIOSTATISTIC THOUGHT: AN APPROACH FROM COMPLEXITY

ABSTRACT

The research purpose is to construct an approach to the conception of biostatistical thinking, for which the main definitions of statistical thinking are enunciated, which will serve to approach biostatistical thinking and subsequently link it with ideas of complexity. It is appropriate to point out that statistical thinking is a way of integrating research ideas, why and how studies are done, considering the variability and randomness of phenomena to understand the context of the problem. Biostatistical thinking, tries to unravel the complexity of research in life sciences, using new ways of solving situations for the transformation of the research process, considering the need of investigating, moving from the biological approach to an approach that takes into account social, cultural, economic, political and ecological dimensions, with the use of Big data, to build Theme, Plan, Data, Analysis and Reflection (TPDAR) and thus generate a spiral of continuous knowledge.

Key words: *Statistical Thinking; Biostatistical Thinking; Complexity.*

1. INTRODUCCIÓN

La sociedad contemporánea se caracteriza por múltiples transformaciones tecnológicas, económicas y sociales, es por ello que las universidades tienen la tarea de formar seres humanos capaces de adaptarse al cambio, lo que constituye un desafío para las instituciones educacionales. Es por ello que la formación de los profesionales se debe orientar hacia la posibilidad de desarrollar competencias, que posibiliten desafiar los retos actuales y futuros que se imponen a su práctica profesional, así como continuar aprendiendo de manera independiente a lo largo de toda su vida (Gorina-Sánchez y Alonso, 2013).

La enseñanza y el aprendizaje en la educación universitaria, busca la formación y capacitación de personas que obtengan una serie de habilidades, destrezas y competencias para desenvolverse en un contexto, área y tiempo específico, además debe generar sujetos con valores cívicos y ciudadanos que colaboren y cooperen en la construcción de una sociedad que busque progresar en el marco de la auto-eco-organización, considerando procesos caóticos (Chipia, 2019).

Buscando la construcción de una sociedad, el estudiante en formación y profesional en capacitación, requiere de un continuo proceso de transformación por medio del análisis crítico y reflexivo de sus competencias, de los conocimientos científicos y de la postura ética y epistemológica que guiará su quehacer (Gorina y Alonso, 2013). Para la construcción de sus aprendizajes, es necesario transformar el pensamiento, de la forma lineal a estructuras de redes que puedan vincular el conocimiento y generar nuevas formas para recorrer el camino profesional e investigativo.

Ahora bien, para transformar el pensamiento bioestadístico, hay que comenzar con una aproximación del mismo, tomando en cuenta lo señalado por Riascos (2014), el cual indica que este tema en la actualidad está siendo objeto de investigación en diversas asociaciones, como la International Association for

Statistical Education (IASE), la Royal Statistical Society (RSS), la American Statistical Association (ASA), entre otras, en las cuales se adelantan trabajos motivados por la preocupación de mejorar la enseñanza, el aprendizaje, el uso y la aplicación de la estadística en procura de fortalecer el pensamiento estadístico de la población, para la construcción de una cultura estadística. Dadas las consideraciones anteriores, el objetivo de la investigación es construir una aproximación desde la complejidad al pensamiento bioestadístico.

2. Desarrollo

2.1. Pensamiento estadístico

El término pensamiento estadístico es considerado complejo, por lo cual no ha existido consenso sobre su definición, sin embargo, existen investigaciones al respecto. Ha sido definido por Snee (1990) como procesos de pensamiento interconectados que buscan identificar, caracterizar, cuantificar, controlar y reducir la variación, lo cual provee oportunidades para mejorar la calidad. Además, Moore (1997), señala que el pensamiento estadístico debe tener presente entre sus elementos la necesidad de los datos, la importancia de la producción de datos, la omnipresencia de la variabilidad, la medición y la modelación de la variabilidad. También ha sido entendido como una filosofía de aprendizaje (más que solo el uso de ciertas herramientas) y de acción basada en los principios: a) todo ocurre en un sistema de procesos interconectados; b) la variación existe en todos los procesos; c) es necesario comprender y reducir la variación como claves para el éxito (American Society for Quality Statistics Division, 1996).

Wild y Pfannkuch (1999), proponen que el pensamiento estadístico puede ser descrito usando cuatro dimensiones: un ciclo investigativo, tipos de pensamiento, un ciclo interrogativo y disposiciones. El proceso investigativo (indagación empírica) implica formular preguntas, recopilar, analizar, interpretar y criticar datos y argumentos. Además, señalan que requieren de una comprensión mejorada de un fenómeno en contexto, considerando como elementos

fundamentales: la consideración de la variación, la transnumeración (se refiere a las transformaciones numéricas que facilitan la comprensión), la construcción y el razonamiento a partir de modelos, integración o síntesis del problema en el contexto particular y la comprensión estadística; el proceso antes señalado, se resume con las siglas PPDAC (Problema, plan, datos, análisis y conclusión).

Lo enunciado concuerda con lo expresado por Salcedo (2005) quien manifiesta que el pensamiento estadístico implica la comprensión del por qué y del cómo se realizan las investigaciones estadísticas, lo que incluye reconocer y comprender el proceso investigativo completo, entendiendo cómo se utilizan los modelos para simular los fenómenos aleatorios, cómo se producen los datos para estimar las probabilidades, reconocimiento de cómo, cuándo, y por qué los instrumentos deductivos existentes se pueden utilizar, y permiten entender y utilizar el contexto de un problema para emitir conclusiones y planear investigaciones.

Behar y Grima (2004), señalan que el pensamiento estadístico cuando se construye, forma parte de la lógica corriente, trascendiendo de la lógica determinista, hacia nuevos elementos que resultan más eficientes en situaciones de variabilidad e incertidumbre. De una manera más general, se infiere de Porter (1997), que el pensamiento estadístico es una herramienta social, construida con métodos estadísticos a partir de la necesidad de ordenar y tener conocimiento de la sociedad, en procura de mejorar sus condiciones.

Las definiciones anteriores están referidas explícitamente al término pensamiento estadístico, pero también se encuentran autores que utilizan otros términos para referir el mismo concepto, como la presentada por Garfield (1988), quien asegura que el razonamiento estadístico, es la manera en que el individuo razona con ideas estadísticas o da sentido a la información estadística; abarcando las interpretaciones de conjuntos de datos, representaciones de datos, resúmenes estadísticos de datos, comprensión de las ideas de distribución,

incertidumbre, aleatoriedad y muestreo. Por lo tanto, el razonamiento estadístico está implícito en el pensamiento estadístico.

Vallecillos (1999), indica que el razonamiento estadístico, debe describir en general las acciones de un investigador para resolver un problema de la vida, y particulariza las acciones para la resolución del problema estadístico; se observa interrelación entre la teoría y la técnica; debe ser concebido por etapas que concretizan las acciones mentales, evidenciando una estructura orgánica de principio a fin.

Adicionalmente, Vallecillos (1999), señala que para el desarrollo del razonamiento estadístico, es importante considerar cinco etapas en la resolución de problemas estadísticos que son: 1) interpretación del problema general y derivación del problema particular; 2) exploración de los conocimientos conocidos y elección y/o creación del (de los) método(s) adecuado(s); 3) construcción de la técnica de solución a emplear (entendida la técnica de solución como la estructuración adecuada de métodos); 4) aplicación de la técnica construida y 5) análisis de resultados y elaboración de las respuestas.

Riascos (2007), indica que el pensamiento estadístico es la habilidad mental, a partir de sus conocimientos y formación en estadística, que un individuo construye para leer, analizar e interpretar datos estadísticos; complementada con la actitud que éste asume al enfrentar y manipular dichos datos estadísticos. Bakker y Derry (2011) enfatizan que el pensamiento estadístico permite el desarrollo de una visión crítica y de las habilidades para la resolución de problemas reales dentro de un contexto particular en el cual la cuantificación y reducción de la variación son esenciales. Incluye el dominio de conceptos y procedimientos, construcción de modelos, razonamiento, inferencia, desarrollo de disposiciones, pero no aislados sino en relación a un proceso.

A modo de colofón, el pensamiento estadístico puede interpretarse como un proceso multidimensional, transdisciplinario y complejo que se aparta de un conocimiento inerte de la estadística. En la actualidad el

pensamiento estadístico está relacionado con el Big data, lo que muestra la necesidad de la construcción de nuevas formas de abordar el gran volumen, variedad, velocidad y complejidad de los datos estructurados o no estructurados, pues servirá para manejar, almacenar y extraer información de valor a partir de ellos para cualquier campo del saber.

2. 2. Pensamiento bioestadístico

La bioestadística, es la parte de la estadística aplicada a las ciencias de la vida, es decir, se encarga de efectuar procedimientos, métodos y modelos en las ciencias de la salud y biología. Es una disciplina que se basa en la objetividad matemática de la investigación científica, la cual está estructurada bajo un enfoque cuantitativo. La bioestadística aplicada a estudios empíricos está presente en las diferentes especialidades médicas, es decir, en las áreas quirúrgicas, clínicas y comunitarias, lo que se puede observar en el proceso salud-enfermedad, a través de indicadores descriptivos (absolutos y relativos), además de contrastes de hipótesis (paramétricos y no paramétricos), modelamiento de datos, entre otros.

La bioestadística es una disciplina que permite suministrar objetividad a los resultados de una investigación, porque a través de indicadores se observa el estado de salud de una comunidad, la gestión desarrollada en un centro de salud, la calidad de la atención ofrecida a los usuarios, la efectividad de medicamentos, además de procedimientos, estrategias de educación para la salud u otra actividad que encierre exploración, descripción, explicación y evaluación del tema que se desea estudiar (Chipia, 2017).

El ser de la bioestadística está basado en recolectar y procesar datos, analizar e interpretar información, para tomar decisiones ante situaciones de incertidumbre en un contexto y tiempo bien definido, por lo tanto, los profesionales de la salud deben manejar los indicadores de salud que miden el desarrollo de los pueblos, los cuales determinan las actividades que requieren

mayor atención, es decir, donde se deben enfocar las acciones de los gobiernos, con el fin de generar políticas organizadas y comprensibles, que vayan más allá de hiperespecialización, fragmentación y compartimentación, las cuales impiden percibir los problemas fundamentales, globales y rompen el tejido complejo de lo real (Chipia, 2017).

Para construir lo antes señalado es menester una reforma del pensamiento de los diferentes actores de proceso salud-enfermedad, pues deben ser capaces de relacionar los conocimientos y resultados entre sí, en otras palabras, relacionar las partes con el todo y el todo con las partes, un pensamiento bioestadístico que pueda concebir la relación de lo global con lo local y de lo local con lo global, lo cual necesariamente requiere reformar la organización y las mentes de los hacedores de salud, para conocer el tejido común de la salud, pues sólo se observan los hilos del tapiz, pero no el dibujo en su conjunto, por ello, la salud como proceso complejo requiere de la bioestadística (Chipia, 2017).

Para el desarrollo de la bioestadística se requiere de un proceso educativo que contemple una didáctica que considere la utilización de datos reales y la resolución de problemas, con un enfoque sistemático, por lo tanto, se plantea el desarrollo conceptual y metodológico de la bioestadística en investigación. Desde el punto de vista pragmático la enseñanza y aprendizaje de la bioestadística, se puede potenciar a través de aplicaciones informáticas, debido a que se pueden emplear programas estadísticos que faciliten el procesamiento de datos y se realice más énfasis en el análisis e interpretación de los resultados de la investigación (Chipia, 2014). Por ello, se hace necesario utilizar medios tecnológicos que potencien el aprendizaje, además de estrategias que generen conocimiento útil, partiendo de la construcción de experiencias educativas que ayuden a evolucionar el aprendizaje de la bioestadística (Chipia, 2013).

Dadas las consideraciones anteriores sobre la bioestadística, el proceso de

transformación del pensamiento de los diferentes actores del proceso salud-enfermedad, debe pasar por el cambio de la visión reduccionista del método de investigación a una visión más amplia con múltiples alternativas, que considere la complejidad para reencontrar y afrontar los problemas en formas de redes de conocimiento, que considere la teoría, pero que a su vez tome en cuenta la práctica y la diversidad, para sortear la incertidumbre y generar una espiral fractal infinita.

El pensamiento bioestadístico parte del fenómeno que se desea estudiar, en otras palabras, se construye en el marco de una curiosidad o pregunta del investigador, el cual trata de decantar el proceso de investigación en un contexto definido, pero no determinístico sino variable, está presente en el transcurso del camino que desarrolla el investigador, para tratar de desentrañar las múltiples variables y dimensiones del proceso salud-enfermedad, para posteriormente plantear hipótesis que servirán de puntos de partida para analizar el tema considerando factores asociados, de riesgo, predisponentes, desencadenantes. Además, este pensamiento, trata de comparar eventos y grupos, explicar la etiología y la multicausalidad, así como también construir modelos que puedan ser modificables y consideren la variabilidad, es decir, que se elaboran con parámetros estadísticos, con el objeto de mostrar la realidad que se investiga.

El pensamiento bioestadístico está inmerso en el proceso de salud-enfermedad y se convierte en piedra angular del mismo, debido a que en la construcción de saberes parten de TPDAR (Tema, Plan, Datos, Análisis, Reflexiones) considerando la cosmovisión del hombre que se encuentra inmerso en una cultura, una sociedad y en un planeta, dentro de su proceso de desarrollo histórico, establecida en un espacio determinado, que busca identificar formas de estudiar y responder a las cuestiones fundamentales como la vida, la muerte, la salud, la enfermedad, para lo cual se deben integrar dinámicas internas y condicionamientos externos.

La construcción del pensamiento bioestadístico se inicia con un tema o problema a investigar que se encuentra en la cotidianidad, para posteriormente generar un plan flexible, el cual permitirá la recolección de datos, para efectuar el análisis que servirá de fabricación de reflexiones no concluyentes, sino iniciadores de nuevas formas de investigar, considerando nuevas variables descubiertas que se encontraron en el continuo transitar del investigador. Además, el pensamiento bioestadístico en la actualidad debe considerar el contexto, el conocimiento de diversas disciplinas, el conocimiento a lo largo de la vida, el Big data, la ubicuidad, el holismo y la complejidad.

2.3. Pensamiento bioestadístico desde la complejidad

El pensamiento bioestadístico en el marco de la complejidad, requiere iniciar con la construcción del pensamiento crítico. Como indica Fakuda (2018), con la invención de las calculadoras y las computadoras, que conducen a un cálculo instantáneo se generó una crisis para la educación estadística, la cual fue superada por la necesidad humana de interpretación y el juicio, posteriormente los resultados de los cálculos acumulados se almacenaron en un nuevo espacio llamado Web y debido a la velocidad, volumen y variedad de datos (Big data), se genera una nueva problemática, que nuevamente induce la necesidad del conocimiento humano para seleccionar, interpretar y juzgar considerando elementos axiológicos, por lo tanto, la educación estadística relacionada con los datos aumentó en importancia y ganó más atención, por ello se requiere el desarrollo de habilidades del pensamiento que permita analizar, interpretar y reflexionar sobre el fenómeno que se estudia.

Cuando se trata de situar el pensamiento bioestadístico en la complejidad, se busca accionar procesos estadísticos para investigar la auto-organización vital individual y colectiva, indagando el proceso-salud como lo indica Aguirre y Macias (2002), partiendo de los principios dialógico, recursión y hologramático, fundamentándose así en una comprensión no lineal del conocimiento de las ciencias de

la vida, debido a que la uncausalidad y el biologicismo son argumentos insuficientes, lo que hace necesario trascender de los acontecimientos puramente biológicos para entrar en un enfoque multicausal y el análisis de procesos de carácter social, razonando que la salud y la enfermedad son procesos complementarios, concurrentes y antagónicos, que requieren ser estudiados con nuevas formas del pensamiento.

El desarrollo del pensamiento bioestadístico busca evitar el conocimiento

fragmentado de las diferentes especialidades de las ciencias de la vida y ciencias de la salud, debe explorar la unidad y diversidad compleja de la vida, manejando certidumbres e incertidumbres, evitando el determinismo para ofrecer la posibilidad de afrontar lo inesperado en el proceso de investigación. Finalmente, este tipo de pensamiento requiere del cultivo de ideas a partir de la conciencia del investigador de ciencias de la vida, el cual construye, deconstruye y reconstruye su proceso investigativo en un continuo aprendizaje.

3. REFLEXIONES FINALES

El pensamiento bioestadístico es una manera de observar el mundo, la cual permite transformar la forma de actuar e investigar, por ende, el camino para construir este tipo de pensamiento, inicia con la idea semilla que sirve para estudiar un fenómeno, buscando su descripción, análisis e interpretación.

El pensamiento bioestadístico ayuda a comprender las situaciones de la cotidianidad, a partir del TPDAR (Tema, Plan, Datos, Análisis, Reflexiones), considerando la importancia del contexto y el planeta para generar nuevas formas de investigar en las ciencias de la vida, considerando la complejidad, es decir, el todo y las partes, para manejar las certidumbres e incertidumbres y construir una espiral continua de investigación.

El pensamiento bioestadístico en la actualidad debe considerar el Big data, pues es necesaria la investigación a través de datos estructurados y no estructurados, que configuren la descripción, análisis e interpretación del fenómeno en estudio, por medio de las múltiples variables y dimensiones del proceso salud-enfermedad, brindando la posibilidad de poseer una visión más amplia de la situación que se trata de desentrañar.

4. REFERENCIAS

- AGUIRRE DEL BUSTO, Rosa y MARCIAS LLANES, María Elena. "Una vez más sobre el proceso salud enfermedad. Hacia el pensamiento de la complejidad." En Rev Hum Med, Ciudad de Camaguey, Cuba. Enero-abril, 2002. Volumen 2, Número 1, p. 1-23.
- AMERICAN SOCIETY FOR QUALITY STATISTICS DIVISION. Glossary and tables for statistical quality control. Editorial Quality Press, 1996.
- BAKKER, Arthur y DERRY, Jan. "Lessons from Inferentialism for Statistics Education." En Mathematical Thinking and Learning, 2011. Volumen 13, Número 1-2, p. 5-26.
- BEHAR GUTIÉRREZ, Roberto y GRIMA CINTAS, Pere "La estadística en la educación superior ¿Formamos pensamiento estadístico?" En Ingeniería y Competitividad, 2004, Volumen 5, Número 2, p. 84-90
- CHIPIA LOBO, Joan Fernando. "Redes sociales virtuales para la educación y el cambio del ocio digital al ocio productivo." En Revista Eduweb, 2013, Volumen 7, Número 1, p. 120-140.

- CHIPIA LOBO, Joan Fernando “Efectividad de un programa de enseñanza/aprendizaje sobre estadística descriptiva” Trabajo de Maestría, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela, 2014.
- CHIPIA LOBO, Joan Fernando. “Ontología de la Bioestadística” En Revista GICOS, 2017, Volumen 2, Número 2, p. 3.
- CHIPIA LOBO, Joan Fernando. “Investigación: medio y objetivo de la educación universitaria.” En Revista GICOS, 2019, Volumen 4, Número 1, p. 3.
- FAKUDA, Hiroto. “The future of statistics education from the perspective of educational practices in New Zealand” En SORTO, M., WHITE, A. y GUYOT, L. (Eds.). Looking back, looking forward. Proceedings of the Tenth International Conference on Teaching Statistics (ICOTS10, July, 2018). Kyoto, Japan. Voorburg, The Netherlands: International Statistical Institute.
- GARFIELD, Joan y AHLGREN, Andrew “Difficulties in learning basic concepts in statistics: Implications for research” En Journal for Research in Mathematics Education, 1988, Volumen 19, Número 1, p. 44-63.
- GORINA-SÁNCHEZ, Alexander y ALONSO BERENQUER, Isabel. “Concepción de una competencia estadística para el estudiante de doctorado en Ciencias Pedagógicas” En CONTRERAS, J., CAÑADAS, G., GEA, M. Y ARTEAGA, P. (Eds.). Actas de las Jornadas Virtuales en Didáctica de la Estadística, Probabilidad y Combinatoria, 2013 (pp. 149-156). Granada, Departamento de Didáctica de la Matemática de la Universidad de Granada.
- MOORE, David “New Pedagogy and New Content: The Case of Statistics” En International Statistical Review, 1997, Volumen 65, Número 2, p. 123-165.
- PORTER, Ted. “La emergencia del pensamiento estadístico” En Página Web: <http://www.uned.es/dpto-sociologia-l/Arribas/Enquete/PORTER.HTML> [Consulta: 2019, julio 22]
- RIASCOS FORERO, Yilton. “Modelos Cognitivos en el estudio del Pensamiento Estadístico” En Unicauca Ciencia, 2007, Volumen 11, p. 81-89.
- RIASCOS FORERO, Yilton “El pensamiento estadístico asociado a las medidas de tendencia central: un estudio psicogenético sobre la media aritmética, la mediana y la moda” En Tesis Doctoral, Universidad del Valle, Cali, Colombia, 2014.
- SALCEDO, Audy. “Cultura, Razonamiento y Pensamiento Estadístico” En Hipótesis Alternativa, 2005, Volumen 6, Número 1, p. 3-9.
- SNEE, Ronald “Statistical thinking and its contribution to total quality” En The American Statistician, 1990, Volumen 44, Número 2, p. 116-121.
- VALLECILLOS, Angustias “Some empirical evidences on learning difficulties about testing hypothesis” En Proceeding of the 52nd Session of the International Statistical Institute, 1999. p. 201-204. The Netherlands: International Statistical Institute.

RRSS RESPUESTA POSMODERNA A LA DESAFECCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS INTERMEDIAS

Gil-Contreras, Douglas

Profesor de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (FACIJUP), Escuela de Ciencias Políticas. Universidad de Los Andes, **Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas**. Mérida-Venezuela. Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales. Organizaciones Complejas.

E-mail: douglasgilcontreras@gmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003->

Recibido: 30-11-2020

Revisado: 12-01-2021

Aceptado: 14-02-2021

RESUMEN

En esta investigación se argumenta por un lado que las llamadas sociedades intermedias, es decir, los grupos de presión, de interés y partidos políticos, sufren una crisis de representación que percibe el ciudadano y por otro que existe una respuesta compleja por parte de estos últimos en las llamadas democracias líquidas. Una revisión bibliográfica evidencia que las nuevas exigencias de los ciudadanos postmodernos traen como consecuencia el advenimiento de una nueva sociedad intermedia por la réplica relacionada con la participación y ausencia de refutación de las sociedades intermedias.

Palabras clave: Democracia Líquida, Postmodernidad, Grupos de Presión, Grupos de Interés, Participación Política, Ciudadano Posmoderno.

POST-MODERN RESPONSE TO THE DISABILITY OF INTERMEDIATE POLITICAL ORGANIZATIONS

ABSTRACT

In this research it is argued, on the one hand, that the so-called intermediate societies, that is, pressure groups, interest groups and political parties, suffer a crisis of representation that the citizen perceives and, on the other, that there is a complex response on the part of the latter in the so-called liquid democracies. A bibliographic review shows that the new demands of postmodern citizens bring as a consequence the advent of a new intermediate society due to the replication related to the participation and absence of refutation of intermediate societies.

Key words: *Liquid Democracy, Postmodernity, Pressure Groups, Interest Groups, Political Participation, Postmodern Citizen.*

1. INTRODUCCIÓN

Repensar al ciudadano es remitirse a una categoría analítica sustantiva de la teoría política, pues es esa categoría la que da sentido y razón de ser a todo planteamiento democrático. Sin ciudadanos no hay democracia posible. (Favela y Calvino, 1997:53)

No es extraño escuchar o leer a cerca de la crisis de representatividad de los partidos políticos, sindicatos, gremios o asociaciones, incluso las organizaciones no gubernamentales, esto ya que el ciudadano no se identifica con estos grupos de la sociedad, toda vez que siente que sus requerimientos no son atendidos, y menos aún, gestionados por estos grupos. Estos grupos, los partidos y los de presión o interés, actúan como una Organización Intermedia pues constituyen ese vínculo que debe existir y es necesario para canalizar las demandas del ciudadano ante el Estado, sus decisores o las administraciones públicas. Es decir, es la parte de la sociedad que está entre la sociedad u organización política, representada por un gobierno administrador del Estado y los ciudadanos o Sociedad Civil de ese Estado, de ahí llamarlas Organizaciones Intermedias.

Lo anterior, no siempre ha sido así, pues la relación entre ciudadanos y régimen democrático fue cambiante y ha relacionado a diferentes actores en los últimos siglos, autores como Robert Dahl en sus poliarquías la caracteriza cuantificando la participación respecto del total de la población (Dahl, 1993). Sin embargo, existe otra manera de diferenciar esas etapas en tres momentos que relacionan al ciudadano como actor, caracterizándolo en su relación con algún componente del Estado y su representación ante el mismo (Favela y Calvino, 1997).

Estos tres momentos son, **el momento fundacional** o antiguo donde la relación del ciudadano es con el gobierno, en el momento **organizacional o moderno**, en éste el ciudadano se relaciona con los partidos políticos, sindicatos y demás sociedades intermedias en los espacios de los Estados nacionales, característica esta última

importante pues en la etapa siguiente no será así, y finalmente el momento de la **diversidad o posmoderno**, donde los actores con los cuales se relaciona el ciudadano emergen y desaparecen con facilidad, en una suerte de modernidad líquida a la que Bauman ha hecho referencia (Cfr. Bauman, 2003), con la característica importante respecto del marco institucional pues ya que es al mismo tiempo es el Estado Nacional y el mundo globalizado, es decir, al mismo tiempo la comunidad local y la aldea global. Esta clasificación será tomada como marco de referencia en especial en el momento de la diversidad o posmoderno.

La propuesta gira en torno a la realidad venezolana, en los últimos años, pero también va un poco más atrás cuando los partidos tradicionales colonizaron parte de esas Organizaciones Intermedias, pero puede ser ampliada pues el fenómeno de la desafección y de las redes sociales es mundial. Para esto, primero se dará un esbozo de la etapa o momento de la diversidad, luego se encontrarán las razones por la cuales se plantea la ruptura de esas sociedades intermedias para finalizar con el argumento central, la respuesta del ciudadano posmoderno a esa ruptura y el emerger o no de una nueva sociedad u organización intermedia posmoderna o del momento de la diversidad. Las organizaciones intermedias, consideradas son: los partidos políticos, los grupos de presión y los grupos de interés. Definir cada uno de los integrantes de esta organización escaparía al objetivo de este ensayo, sin embargo, algunas consideraciones a cerca de ellas se darán sin mayor extensión.

2. Momento de la diversidad o postmoderno

En el futuro previsible las fuerzas transnacionales continuarán erosionando la autonomía de los países. (Dahl, 1993)

En este momento se asiste a una configuración geopolítica novedosa, sui generis donde existe una tendencia aglutinadora de Estados nacionales, el ejemplo resaltante es la Unión Europea. Pero, quizás es más complejo es la tendencia a desdibujar fronteras hasta la

desaparición de los espacios locales de los Estados nacionales, todo esto por factores de diversa índole como los tratados de libre comercio o la deslocalización de las grandes transnacionales en mercados globalizados, que ya incluso, hace lucir vetustas las formas jurídicas de los espacios estatales.

Así entonces el Estado, específicamente el Estado-Nación, continúa siendo el elemento básico del sistema internacional que aglutina la identidad nacional, la cohesión de un pueblo y mantiene la soberanía como ruta de dependencia o Path Dependence del momento anterior o moderno. Sin embargo, ya no es el único actor relevante y la soberanía muchas veces debe subordinarse a la conveniencia de acatar las reglas impuestas por la globalización o mundialización. En este escenario actual, aparecen nuevos actores que juegan roles de creciente importancia, estos son los bloques o agrupaciones de Estados con vocación económica, tales como MERCOSUR, la Unión Europea, el NAFTA y la APEC, las empresas y las grandes organizaciones no gubernamentales. Esta integración principalmente de tipo económica, otorga a estas organizaciones una mayor estatura político-económica para negociar y alcanzar objetivos comunes y una renuncia tácita a cierto grado de soberanía por parte de los Estados.

Las grandes empresas corresponden a las organizaciones industriales, financieras o de gestión que desarrollan proyectos globales que trascienden fronteras e incluso a esos bloques, y cuyos presupuestos puede superar a la de muchos países. Su relevancia es fundamental ya que constituyen los actores que conducen y son conducidos por el proceso de globalización.

Las organizaciones no gubernamentales, como Amnistía Internacional, Greenpeace y Médicos sin Frontera, son entidades que pretenden la representación de los ciudadanos en la preservación de sus derechos, y que han logrado una capacidad de reacción y convocatoria que les permite incidir en las decisiones de muchos Estados, en especial en el caso de aquellos que, por estar aislados y no integrar bloques

solidarios, no cuentan con la capacidad suficiente para contrarrestarlas.

También deben mencionarse como actores relevantes, a los clásicos organismos internacionales, en especial a la Organización de las Naciones Unidas, la que en el nuevo escenario ha sido potenciada en cuanto al valor moral de sus acuerdos de incidencia estratégica y a su rol tendiente a asegurar la paz. Son estos entes supranacionales que cobran protagonismo y relevancia en el fenómeno de la mundialización.

Las interrelaciones que se producen en el nuevo escenario planteado, donde el Estado-nación ya no es el único actor relevante, producen alteraciones no solo económicas sino también políticas y sociales, lo que incide en un cambio en las características y la importancia de los elementos que constituyen el Estado mismo, uno de ellos, sino el más importante, la población llevándolos a esquemas de relación con esos Estados-nación novedosos y que rompen con el momento anterior y configuran el nuevo momento, el de la posmodernidad.

Otra arista importante en el establecer el momento lo constituye la creciente preocupación por el medio ambiente y el advenimiento de conceptos como sostenibilidad y sustentabilidad, ya que en el momento de la modernidad el ambiente sufrió un deterioro creciente motivado al desarrollo de modelos basados en una economía depredadora. La degradación del ecosistema global ha puesto en evidencia la incapacidad de los Estados tanto para generar regulaciones eficaces que frene el deterioro como en la falta de recursos de algunos para enfrentar el deterioro de forma local. Para esto, y tratando de afrontarlo ya de forma global en el momento de diversidad o posmoderno, los organismos internacionales como las Naciones Unidas han llevado a cabo iniciativas como las agendas que han derivado en protocolos como Kioto o Río o más recientemente la llamada "Agenda 2030 y los "Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe" (ONU-Agenda2030, 2018) que han sido instrumentos importantes para preservar el ambiente ecosistema global.

Quizás el fenómeno más importante o de mayor impacto, lo constituye la evolución tecnológica registrada en las últimas décadas del siglo XX, en especial en el área de las telecomunicaciones que permiten la integración inmediata de los habitantes de las distintas regiones del planeta, quienes como consecuencia del intercambio de grandes volúmenes de información van evidenciando la conformación de patrones de conducta que se vuelven comunes y que tienden a modificar aspectos políticos, económicos y culturales, que se consideraban parte del sello distintivo de cada Estado. Este fenómeno *mundializante*, junto a otros hechos políticos, han dado origen a la conformación de un nuevo esquema internacional que presenta variaciones significativas en las tendencias y en el panorama mundial sin precedentes antes de las últimas dos décadas de siglo XX.

Como consecuencia de lo anterior, el siglo XXI es notoriamente diferente a todo lo que ha creado la humanidad. La civilización contemporánea lucha cada vez por mas espacios de poder para incrementar su influencia, economía o calidad de vida como objetivo último, razón por la cual los Estados actuales buscan fortalecer los mecanismos mediante los cuales alcanzan esos objetivos, carrera en la cual ya la disputa se extiende incluso al espacio exterior con una compleja red de satélites que colman las trayectorias geodésicas.

Por otra parte, mientras una porción significativa de la humanidad se desarrolla y crece, otras porciones no menos significativas, aun luchan por cosas tan simples y vitales como el alimento o incluso un elemento tan vital como el agua. Colectividades humanas se integran, se asocian y se protegen mutuamente, mientras otras se fragmentan y disuelven, empujados por poderosas corrientes y tendencias ideológicas. Todo esto configura una tormenta perfecta de complejidad que ya no puede ser asociada a la modernidad, ésta ya parece no bastar para describirla.

Con todo esto, no se pretende hacer un análisis exhaustivo para establecer de las razones por las cuales los Estados

nacionales ya no son capaces de dar respuesta efectiva a los retos actuales y que su eficiencia organizativa es desfasada con los requerimientos institucionales que le exige la posmodernidad y no basta con los que ha heredado del momento organizacional moderno anterior. Pero sí establecer que en el momento de la posmodernidad o de la diversidad los ciudadanos evolucionaron a nuevas formas de organización y de participación alternativas a las que funcionaron en la modernidad, es decir, las formas alternativas a los grupos de interés como partidos, sindicatos, gremios y asociaciones que eran las que caracterizaron a la modernidad como Sociedades u Organizaciones Intermedias que canalizaban los requerimientos del ciudadano ante el Estado y que ahora no son suficiente, siendo esto el punto central del presente trabajo y que será tratado en los apartados siguientes.

Estas sociedades intermedias sufren una crisis de representación toda vez que el ciudadano no se siente representado por estas, no al menos de forma que el ciudadano sienta eficacia política interna o externa, es decir, la percepción que tiene el ciudadano de que es efectivo en la participación y de que sus requerimientos son atendidos por el Estado en gobiernos democráticos (Abramson, 1987).

Ante el panorama descrito, se han propuesto alternativas de adaptación de los ciudadanos en democracia tanto en la forma participativa de los mismos y como de organización política en el ámbito comunitario; en tanto que en las estructuras transnacionales de mayor escala y las de autonomías locales de pequeñas comunidades intensificarían la participación, y a la vez sería compensada con un mayor control y participación la pérdida de decisión individual que implican las estructuras de decisión de gran escala (Favela y Calvillo, 1997). Recientemente y en ambas alternativas, los ciudadanos han conformado organizaciones mucho más flexibles tanto en estructura como en objetivos y formas operativas, por medio de las cuales han vuelto a hacer escuchar su voz, como lo son las Redes Sociales (RRSS) que, incluso, han llevado a deponer

gobiernos de algunos Estados como lo fue la llamada Primavera Árabe en 2010.

Por ello, es que frente a la rigidez que la homogenización que impusieron las sociedades intermedias y las agrupaciones de la segunda ola tecnológica, la nueva organización posmoderna aprovecha por un lado la pluralidad social generada en el momento anterior y por el otro los avances tecnológicos y de las TICS para generar junto con esas nuevas estructuras organizativas, respuestas a corto y mediano plazo, así como generar nuevos espacios para la discusión política que le lleven a percibir cambios en las decisiones y recuperar la percepción de efectividad política que habían perdido en el período de la modernidad, espacios que ahora no son tangibles sino virtuales y que han cambiado incluso a la Mass Media por el Cyberspacio, abriendo todo un abanico de posibilidades para ese nuevo ciudadano, el ciudadano posmoderno (Favela y Calvillo, 1997).

Todo esto, son solo algunas aristas de la adaptación a las nuevas exigencias en organización con las que el nuevo entorno político ha mostrado la obsolescencia que presenta la forma organizativa del momento anterior, el de la modernidad, forma organizativa que no es otra que la Estado-nación y su relación con el ciudadano a través de las Organizaciones Intermedias. Uno de los cambios más significativos que ha sufrido el Estado-nación, es en su interacción con la población y su indudable influencia sobre ésta, y sobre todo influencia globalizante que le ha impreso la tecnología a la nueva visión de ese mundo, por una parte, y por la otra la creciente preeminencia del componente económico sobre lo político.

3. Organizaciones intermedias

Esta es la única fórmula que se nos ocurre en la actualidad para salvar a nuestra sociedad de la voracidad capitalista y del asfixiante sistema marxista-totalitario, por cuanto que estos cuerpos intermedios habrán de brotar como las plantas, de abajo arriba –como escribió Elías Tejada Spínola-, y no, al revés, descolgarse de arriba abajo, dominadas ya sea por el Estado, por el partido mayoritario,

por el partido único o por otros organismos superiores a las agrupaciones que han de ser representativas, pues en esos otros casos no hay tales sociedades intermedias, sino simples sucursales del poder dominante totalmente mediatizadas y, por ende no representativas (Rodríguez-Arias, 1978).

Las Organizaciones intermedias, llamadas así por considerarlas entre la Organización o sociedad Política representada por la parte de la sociedad que administra el Estado en forma de gobierno y la Sociedad Civil que generalmente no forma parte de ninguna de las dos anteriores, es decir, son aquellas organizaciones que están entre el ciudadano y los elementos del Estado, y tienen como principal función servir de enlace para canalizar los requerimientos del ciudadano ante el sistema político representado por el Estado, sobre todo en regímenes democráticos. Las Organizaciones Intermedias consideradas son los partidos políticos, los grupos de presión y los grupos de interés. Definir todas y cada una de los integrantes de esta sociedad escaparía al objetivo de este trabajo, sin embargo, algunas consideraciones a cerca de ellas se darán en este apartado sin mayor extensión sólo con el objetivo de establecer los conceptos y características de los mismos.

Las Organizaciones Intermedias tienen su génesis las sociedades estamentales de la baja Edad Media como primera representación de los ciudadanos, se constituyen o instituyen, de forma natural o por acuerdo deliberado, para cumplir una función de interés común a los que los componen, gozando de cierta independencia y autonomía respecto del Estado o al menos así en principio (Cfr. Ruiz de Azúa, 2009).

3.1 Partidos políticos

En una sociedad democrática, sin duda, la más importante de estas Organizaciones Intermedias son los partidos políticos. Los politólogos no han llegado a un acuerdo total sobre la definición de partido, sin embargo, cualquier definición debe contener al menos unos rasgos esenciales (Ruiz, 2009, p. 330):

1. Una organización duradera, y esperanza de vida política sea superior a la de sus dirigentes.
2. Que posea una organización local aparentemente duradera, que mantenga relaciones regulares y variadas con el nivel nacional.
3. La voluntad deliberada de sus dirigentes nacionales y locales de tomar y ejercer el poder, solos o con otros, y no sólo de influir sobre el poder diferenciándolo de los grupos de presión.
4. El deseo de buscar un apoyo popular a través de las elecciones o de cualquier otro medio
5. Que canaliza determinados intereses sectoriales.
6. Que la organización esté dotada de un programa de gobierno de la sociedad en su conjunto.

De las características descritas, las últimas le dan importancia a la relación de los partidos con los ciudadanos ya que los partidos están llamados a canalizar los intereses de los ciudadanos ante el Estado, y más aún cuando el partido ejerce funciones de gobierno en ese Estado a través de los programas de gobierno. Esto lo lleva a ganar adicciones a sus militancias y quizás lo más importante, desde la óptica del partido, es obtener la simpatía y posibles votos en las contiendas electorales.

Adicionalmente, para Roberto García Cotarelo, partiendo del hecho que los partidos son vínculos entre la sociedad y el Estado, establece las funciones de los partidos en dos grupos el social y en la institucional (García, 1985).

Las funciones sociales: Los partidos son uno de los principales instrumentos de socialización política, entre estas funciones se pueden listar:

- a) Movilización de la opinión pública. Los partidos canalizan en gran medida la opinión pública y aseguran la formulación de los movimientos de opinión. En democracias muy polarizadas son casi el único canal de información con la característica que por medio de esto tratan de ejercer una hegemonía.

- b) Representación de intereses. En general, los partidos deberían ser quienes canalicen los intereses sociales. Sin embargo, actualmente existen partidos que surgen como movimientos políticos, producto de las coyunturas políticas y de los quiebres democráticos, derivados de la baja calidad de democracias en crisis los cuales acaparan la representación de intereses de los diferentes grupos sociales.

- c) Legitimación del sistema político. Todos los partidos la cumplen esta función, incluso aquellos llamados anti-sistema pues hacen parte del sistema mismo, logrando una especie de equilibrio proveyendo de voz a una parte de los ciudadanos.

El segundo grupo de funciones son las institucionales o de reclutamiento y selección de élites, entre esta podemos destacar:

- d) Organización y composición del parlamento, la función principal de los partidos es la representación electoral de los ciudadanos y sus corrientes de pensamiento en eventos comiciales. Mediante esta la función los partidos influyen en la composición y funcionamiento de los órganos legislativos. Cumplen la función de elaboración de normas.

- f) Composición y funcionamiento del gobierno. En tanto que el componente ejecutivo es electo de la oferta de los partidos en los comicios democráticos.

Diferentes autores han establecido numerosas funciones atendiendo a diversos puntos de vista, pero para el objetivo de este trabajo, bastan esas que relacionan al ciudadano con el Estado. Ya de esas funciones bien sea la sociabilizadora o la institucional, ninguna parece canalizar efectivamente los requerimientos de los ciudadanos, una muestra de ello ya se encuentra en literal b), pues son cada vez más los movimientos políticos que surgen con una especie de aversión a llamarse partido, el ejemplo más significativo lo representó el llamado Movimiento Quinta República o MVR que surgió en una coyuntura fruto de

la baja calidad democrática de la llamada época del Punto Fijismo y su deterioro. Sin embargo, ya antes hubo una muestra de ello con el llamado Movimiento Convergencia que llevó a la presidencia al Rafael Calderas luego de la crisis e intentonas militares por romper el hilo constitucional.

Otros fenómenos que dan cuenta de esta crisis es que en apenas una década del nuevo siglo, el predominio de los dos partidos principales como lo fueron Acción Democrática (AD) y Comité de Organización Política Electoral Independiente (COPEI), se han diluido en al menos una docena de partidos o movimientos siendo los más significativos Primero Justicia (PJ), surgido de las filas de COPEI; Voluntad Popular (VP), Un Nuevo Tiempo (UNT) y Alianza Bravo (ABV) Pueblo derivados de Acción Democrática; Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV), Avanzada Progresista y Somos Venezuela provenientes del MVR.

No obstante, la gran oferta de partidos y movimientos políticos la mayoría de los ciudadanos en edad de votar no se identifica o milita en ninguno declarándose independientes (Cfr. Latinobarómetro, 2018). Esto motivado a cambios claves en la autoexpresión de los ciudadanos que han hecho que los mismos dejen de confiar en los gobiernos que se hacen llamar demócratas y se aprovechan de la aceptación de la mayoría para luego menoscabar sus derechos y transformar las instituciones a su conveniencia.

La tecnología y las redes sociales, son otro punto clave en el cambio de conducta de los ciudadanos, sus acciones obedecen a lo que están viendo en tiempo real y no ha procesos históricos. Por lo tanto, los datos que refleja el informe de Latinobarómetro (2018) demuestra que el apoyo a la democracia en la región ha tenido un descenso imparable desde el 2010 con un estimado de aprobación de 61% a 48% en 2018, es decir, su caída ha sido de trece puntos porcentuales, los cuales reflejan que a pesar del apoyo al sistema político no creen en sus resultados, aunque paradójicamente el país con más apoyo a la democracia es Venezuela con 78%. A la hora de evaluar la democracia, los resultados son

aun más desalentadores, solo un 5% de los ciudadanos dice que vive en democracia plena, un 12% dice que no hay democracia y el grueso 77% dice que tiene problemas, en este punto se demuestra que aun cuando opinen que la democracia es el mejor sistema de gobierno, en la práctica resulta no ser tan eficiente, los ciudadanos cada día son más exigentes con sus gobernantes y los mismos no saben cómo responder a las demandas masivas de sus ciudadanos. La satisfacción con la democracia es una variable de desempeño y está relacionada con la aprobación del gobierno, en Venezuela en el 2016 se contaba con una aprobación de 34% y para 2017 se posiciona el promedio en 30%, lo cual evidencia el descontento con el tipo de régimen y su desempeño, que según los últimos sondeos apenas roza el 10%. (Cfr. Latinobarómetro, 2017).

Como conclusión en este apartado es que hay una caída estrepitosa en la credibilidad en los sistemas de gobiernos, las instituciones, sus actores políticos, en los principios de justicia, libertad y equidad, por lo tanto, el debate en torno a la democracia gira sobre la posibilidad de la democracia misma en satisfacer las necesidades sociales del ciudadano.

3.2 Grupos de presión

Los Grupos de Presión son otros de los actores políticos de las sociedades intermedias. Se diferencian de los partidos políticos en su objetivo principal pues en los primeros es la persecución del poder político, mientras que en estos se pretende influir en las decisiones del Estado, esto es, presionar sobre los decisores del poder público en el Estado para obtener mejoras sociales o económicas para sus afiliados. De lo anterior, se desprende otra de sus características, la solidaridad del partido político es general, abarca a toda la población del Estado, mientras que, en los grupos de presión su solidaridad parcial atendiendo a intereses muy específico.

Quizás la mejor definición es la de Schwartzberg citada por Ruiz de Azúa: “Una organización constituida para la defensa de un interés, que ejerce una presión sobre

los poderes públicos para obtener de ellos decisiones conforme a sus intereses” (Ruiz de Azúa, 2009, p.340) contemplando los tres elementos característicos de los grupos de presión:

1. Debe ser organizado, Almond y Powell (1993) de acuerdo a su nivel de organización los clasifican en: **Los anómicos**, formaciones espontáneas y efímeras, en el caso de Venezuela podrían ser las organizaciones de defensa de la democracia surgidas de los eventos sociales o protestas del 2014 al 2017; los no **asociativos, informales o intermitentes**; los **institucionales**, que son organizaciones formales que a veces pueden convertirse en grupos de presión, como lo podría ser una ONG, una Iglesia o los grupos estudiantiles en nuestro país; los **asociativos**, las organizaciones voluntarias y especializadas en la articulación de intereses económicos y sociales, estos son los Sindicatos y gremios de profesionales, que son los verdaderos grupos de presión eficaces.
2. Debe seguir la defensa de un interés en sentido amplio, es decir, un bien material, social o moral. Aquí debemos tratar las diferencias entre grupo de presión y grupo de interés, que dan origen a la tercera característica.
3. Debe ejercer presión sobre el poder. Todo grupo de presión es un grupo de interés, pero no todo grupo de interés es un grupo de presión. Un grupo de interés se convierte en uno de presión cuando la ejerce sobre los poderes políticos del Estado en pos de una mejora económica o social, “a través del uso, o de la amenaza del uso, de sanciones en las decisiones del poder político, a fin de cambiar la distribución actual de bienes, servicios, cargas y oportunidades, o bien para conservarla ante las amenazas de intervención de otros grupos o del propio poder” (Pasquino en Ruiz de Anzua, 2009, p.340).

Estos grupos de interés o presión también han sufrido una crisis de representación ya que estas han perdido credibilidad ante el ciudadano común y lo que es peor aún

ante los que hacen parte de estos grupos como afiliados. Mucho de esta pérdida de representación es debida a la influencia de los partidos políticos y la colonización de los mismos a estos grupos, razón por la cual la crisis de los partidos ha permeado a estas otras sociedades intermedias.

Respecto a los sindicatos, se deben distinguir al menos tres etapas bien diferenciadas, pero todas con una línea transversal importante, la colonización por los partidos políticos sobre todo Acción Democrática.

El profesor Rolando Díaz, director del Instituto para el desarrollo de la gerencia económica y socio-laboral, establece la línea cronológica de los sindicatos en Venezuela (Díaz, 2009), comenzando con la que llama la “Época fundacional Socialistas y Comunistas” que inicia a la muerte del General Juan Vicente Gómez y tiene como principal hito la huelga petrolera del año 1938. Esta etapa está marcada por una larga lucha por el control y estructuración del movimiento sindical, entre los comunistas del Partido Comunista de Venezuela y los Socialdemócratas Alianza Revolucionaria de Izquierdas (ARDI), luego el Movimiento de Organización Venezolana (ORVE), Partido Democrático Nacional (PDN) y finalmente Acción Democrática (AD).

La segunda etapa situada luego de la dictadura del General Marcos Pérez Jiménez (1958) y se extiende el ascenso al poder político del Teniente Coronel Hugo Chávez Frías (1998), estando signada por la Hegemonía del partido Acción Democrática. El movimiento sindical dedicado consolidación del incipiente del régimen democrático, nacido del acuerdo de gobernabilidad conocido como “Pacto de Punto Fijo” (1961), entre dos grandes fuerzas políticas de ese momento Acción Democrática (posteriormente miembro de la Internacional Socialista) y COPEI (posteriormente miembro de la Internacional demócrata cristiana) y la organización de los empresarios FEDECAMARAS. Que, entre otras cosas, sirvió para consolidar las elites y “Al actuar de este modo la dirección sindical rehuyó cualquier antagonismo de

importancia con el sistema imperante” (Díaz, 2009, p.93).

La característica fundamental del sindicalismo venezolano arranca en esta época, y no es otra que ser un sindicalismo de negociación adoptando posiciones distantes del reclamo radical y de confrontación, por lo que no representa los intereses de sus afiliados sino los del partido que haya colonizado más eficientemente la directiva por lo que hay una ruptura con los requerimientos de sus afiliados, se rompe la sociedad intermedia que ha de servir de vínculo con el Estado, patrono por excelencia, y de la elite empresarial así como bien lo dice el profesor Rolando Díaz:

Los dirigentes sindicales antes de dirigentes clasistas eran cuadros políticos disciplinarios y permeables a las orientaciones que el partido determinara.

Tal era el grado de subordinación, que los cargos principales tanto de la confederación como de las principales federaciones, eran acordados en las direcciones nacionales de los dos grandes partidos para luego ser ratificados por los afiliados (Díaz, 2009, p.96).

La tercera etapa comienza con el advenimiento al poder Hugo Chávez Frías (diciembre de 1998) y la instalación de la denominada “Revolución Bolivariana. El movimiento sindical venezolano acostumbrado a la relación de amistad con clase política, ahora se encuentra que la nueva clase política que le es adversa con una concepción militarista antes que democrática negada a los diálogos o negociaciones y proclive a las imposiciones.

Así nace el declive de la clase dirigente sindical, pues ahora tiene rente a un adversario cuyo poder colma a la clase política anterior, que le era cercana, y la lleva a su mínima expresión, aunado a esto está la propia ruptura de los partidos tradicionales con el ciudadano por este mismo período. Adicionalmente emprende una nueva colonización a la fuerza de esta sociedad intermedia toda vez que el régimen crea

sindicatos paralelos que poco o nada tienen que ver con la elección de sus bases, esto como es de esperar agudiza el rompimiento del grupo de interés.

4. Respuesta posmoderna o creación de una nueva organización intermedia

Es indudable la vocación social del ser humano, éste desde su aparición sobre la tierra se asocia y establece sólidos vínculos de convivencia con sus semejantes, sujeto a la dinámica de la vida social y empujado por las fuerzas de la naturaleza, para favorecer su desarrollo o someterles a duras pruebas. Desde la antigua Grecia, ya se definió al hombre como un ser político, organizado en una estructura sociopolítica que llamamos **Estado**.

Esta estructura sociopolítica en un régimen democrático tiene como objetivo la pesquisa del bien común de la sociedad. Esta búsqueda, sin embargo, no es fácil pues a medida que el hombre domina su ambiente y se desarrolla, descubre que los recursos son escasos y que el espacio a su disposición disminuye. El Ser Humano y luego, por extensión, las sociedades entran en conflicto por ese espacio vital y de recursos, que ofrece bienestar, donde busca su realización y la felicidad, o fracasa en su intento. Esta relación entre ciudadanos y régimen democrático ha sido cambiante y ha involucrado a diferentes actores estableciendo etapas en tres etapas o momentos bien marcados.

Estos tres momentos son, el momento **fundacional o antiguo** donde la relación del ciudadano es con directa con la forma de gobierno imperante no necesariamente democrático, en el momento **organizacional o moderno** en éste el ciudadano se relaciona con el estado a través de los partidos políticos, grupos de presión o interés y demás Sociedades Intermedias con la característica que esta relación es en los espacios del Estados nacionales, y finalmente el momento de la **diversidad o posmoderno** donde los actores con los cuales se relaciona el ciudadano emergen y desaparecen con facilidad en este momento marco institucional es al mismo tiempo el

espacio de acción es el Estado nacional y el mundo globalizado, es decir, al mismo tiempo la comunidad local y la aldea global característica esta que lo diferencia del momento anterior y es importante a la hora de establecer la relación del ciudadano con el Estado, pues ya no es solo los Estados nacionales.

Es en la etapa de **la modernidad o el momento organizacional** donde se generan y evolucionan los sistemas políticos acordes a los Estados nacionales, es en esta etapa donde también surgen las sociedades intermedias a las que se hace referencia a lo largo del ensayo, esto a consecuencia de los criterios de uniformidad y homogeneidad característicos de la época, limitando la participación del ciudadano a la encausada por medio de esas organizaciones incluso sin que fuese consciente de ello, así, el sistema político se encargaría de procesar las demandas (entradas), organizacionales de la ciudadanía y transmitirlos a los gobiernos del Estado nacional (sistema político). De ahí, que los productos políticos (salidas) de esos sistemas también fueran homogeneizadoras, generalizables y asumidas como avances en el proceso de igualación dentro de esas sociedades modernas. Con ello cobró fuerza de representación del ciudadano moderno por parte de estas sociedades intermedias, sobre todo los partidos políticos, sindicatos y gremios.

Ahora bien, de la sección anterior se desprende la no representación, o mejor, la percepción de la no representación de las Organizaciones Intermedias por parte de los ciudadanos y esto, rompe ya con una de las características de la modernidad como lo es la relación del ciudadano con el Estado a través de estas Organizaciones Intermedias, así como la homogeneidad y uniformidad, de ahí que se plantee que esas Organizaciones Intermedias tienen una crisis de representatividad. Sin embargo, y como el proceso social y político tiene su origen en el sistema anterior, de la modernidad se toma una de sus principales características para evolucionar a la etapa siguiente, esta característica es la valoración de la pluralidad como valor, moral, político y de proceso de diferenciación del ciudadano

y de la sociedad en general, con lo cual la modernidad ha sentado las bases ideológicas para la vigencia de la diversidad. Adicionalmente también surge en esta etapa algo muy importante como lo es una base tecnológica que da lugar al avance sin parangón y fundamentales para la siguiente etapa o momento. (Favela y Calvino, 1997).

Esta base tecnológica y la valoración de la pluralidad que trae consigo su diversidad y creciente diferenciación, ha generado el caldo de cultivo necesario para que el ciudadano pueda conseguir una nueva forma de hacer llegar sus requerimientos al sistema político, es decir, sus demandas al Estado, buscando un interlocutor a través del cual pueda nuevamente hacerse escuchar, reivindicando su simple condición de ciudadano.

Este nuevo momento o etapa que llamamos posmodernidad, ofrece en el ámbito de la participación ciudadana una oportunidad invaluable de reivindicar el derecho a la diversidad y a la vez está abriendo una gama importante e interesante de opciones para que las formas democráticas recuperen para el ciudadano la eficiencia política a través de la participación de todos como una de sus características distintivas.

Evidentemente estas nuevas posibilidades para el ejercicio democrático de la participación están basadas en un nuevo tipo de estructuras organizativas y en el cabal aprovechamiento que los desarrollos tecnológicos como las redes y el avance vertiginoso de las tecnologías de información y comunicación ofrecen y quizás el más importante en los últimos lustros como lo es la comunicación por medio de la telefonía celular y el avance vertiginoso de los llamados teléfonos inteligentes, que están presionando a los sistemas políticos desde nuevas perspectivas, para que ellos puedan cambiar y adaptarse a las nuevas circunstancias culturales que llamamos posmodernidad.

En esto, es que se centra el planteamiento de las nuevas formas de participación ciudadana como alternativa de respuesta posmoderna a las Organizaciones

Intermedias rotas, específicamente el de las llamadas Redes Sociales, sobre todos las de opinión como lo es la red de micro difusión de información o *micro blogging* llamada *Twitter* o la de más reciente data el *Instagram* y la de mayor impacto, el *Facebook*. Para dimensionar la penetración de este tipo de fenómeno basta comparar algunos datos como el tiempo que tardó en alcanzar 50MM de usuarios algunos hitos tecnológicos como el teléfono 50 años, la electricidad 46 años, la televisión 22 años frente a *Twitter* que solo le tomó 2 años en conseguirlo o el asombroso número de tuits en un minuto que ronda los 500.000 (El Orden Mundial, 2019).

En caso venezolano, se dice que hay 6,4MM de cuentas en el *Twitter* ocupando el puesto 12 a nivel mundial¹, cifra muy significativa toda vez que hay alrededor de 30MM de personas esto da cuenta del impacto de esta red social en nuestro país. La razón, quizás, es la cada vez más limitada libertad de expresión y libertad de prensa denunciada en innumerables oportunidades por organismos como la sociedad interamericana de prensa, esto hace que las redes sociales como esta hayan cobrado importancia toda vez que es difícil establecer algún tipo de censura más allá de la misma que imponen sus usuarios. Sin embargo, ha habido casos emblemáticos de persecución política de algunos usuarios por opiniones emitidas en este medio.

En los sistemas políticos actuales, el creciente intervencionismo del Estado en la sociedad permite y potencia el florecimiento de fenómenos como el de las redes a modo de grupo de presión, ya que aumentan las ocasiones y los campos en los cuales exigir o defender intereses frente a la acción de los poderes públicos cada vez más autoritarios en algunos casos. Ese es el planteamiento

5. REFLEXIONES FINALES

Es innegable la una caída estrepitosa en la credibilidad en los sistemas de gobiernos, las instituciones, sus actores políticos y en los principios de justicia, libertad y equidad de las democracias. Por lo tanto, el debate en torno a la democracia gira ya sobre la posibilidad de la democracia misma en satisfacer las necesidades sociales del ciudadano.

¹https://semiocast.com/publications/2012_01_31_Brazil_becomes_2nd_country_on_Twitter_supersedes_Japan

de este ensayo y corolario de la conclusión, parece que las redes se han convertido en esa respuesta a la poca o nula representación o identificación del ciudadano posmoderno con las Organizaciones Intermedias de la modernidad, convirtiéndolas en una propuesta de Organización intermedia posmoderna. Aunque es un fenómeno complejo, y de difícil estudio, la ciencia política, tras superar enfoques institucionalistas y formalistas, últimamente les ha dedicado su atención, en un intento de conocer el funcionamiento real en los sistemas políticos, de ello dan cuenta los innumerables trabajos y ponencias en congresos internacionales como en la llamada Cumbre Mundial Comunicación Política (2020) que recientemente celebró un congreso en España y tiene pautado próximos WECOMM - Congreso Internacional de Comunicación Digital.

Sin embargo, y ya para finalizar, las redes sociales y el avance de las telecomunicaciones han sido los primeros grandes logros del siglo XXI, pero aún falta mucho por hacer. Gracias a este medio masivo y de impresionante capacidad de penetración social es que el mundo ha logrado atender las grandes tragedias y evitar las injusticias, y Venezuela es quizás donde más se ha visto esto. Esto cobrará, con toda seguridad mayor importancia por la necesidad de estar informado en tiempo real y porque la información es vital para mantenernos al día de cuanto acontece a nuestro alrededor. Algo con lo que se debe tener especial interés son las llamadas *fake news* que pueden convertir a las redes sociales en un mecanismo que contrario a su objetivo y desviar la realidad hasta ser perjudicial y contrario al propósito que se busca. Todo hace parte de un fenómeno digno de estudiar a profundidad y de forma *transdisciplinaria*.

La presencia del ciudadano a través de este tipo fenómenos que toman para sí el mecanismo de las redes sociales formando una nueva organización plantea un nuevo reto a los sistemas políticos basados en la dimensión del Estado nacional por demás ya bastante cuestionado en su vigencia. Este fenómeno del posmodernismo redimensiona las posibilidades de respuesta eficiente del sistema político a dos áreas para las cuales el Estado nacional ha devenido ya insuficiente, los niveles de participación y respuesta del ciudadano tanto a niveles regionales y globales, puesto que, en ambos niveles, este tipo de organizaciones ha podido articular la participación y el reclamo ciudadano.

El déficit de democracia que experimenta hoy la sociedad venezolana no se resuelve con cambios de gobierno. Las tensiones políticas seguirán presentes hasta tanto el sistema político no abra espacios para el diálogo y estos espacios tenga interlocutores válidos en las nuevas democracias que con el advenimiento de las redes sociales tiene una tendencia marcada a la participación, es decir, democracias participativas y no representativas. A diferencia de lo que creen las élites, el ciudadano no necesita que le enseñen, sino que lo escuchen y se respeten sus derechos. He aquí una de las principales aspiraciones tan deseada en la sociedad posmoderna.

6. REFERENCIAS

- Abramson, P. (1987). Las actitudes políticas en Norteamérica. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano, Colección de estudios Políticos y Sociales
- Bauman, Z. (2003). Modernidad líquida. México DF: Fondo de Cultura Económica SA.
- Dahl, R. (1993). La democracia y sus críticos. Barcelona: Paidós.
- Díaz, R. (2009). Los sindicatos en Venezuela de la negociación a la confrontación. Caracas: Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. (45). 92- 104. [En línea, consultado marzo 2019] <http://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/temas/index.php/rrii2/article/viewFile/922/844>
- El Orden Mundial. (16, enero, 2019). Un minuto en las redes sociales [Tuit, consultado, enero 2019] <https://twitter.com/elordenmundial/>
- Favela, A. y Calvillo, M. (mayo-agosto,1997). El Ciudadano en el Mundo Posmoderno. Estudios Políticos. (15). 53-69. [En línea, consultado, marzo 2019] <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/37154>
- García, R. (1985). Los partidos políticos. Madrid: Sistema.
- Latinobarómetro (2018). Latinobarómetro Informe 2017. Buenos Aires: Corporación Latinobarómetro. [En línea, consultado febrero 2019] www.latinobarometro.org.
- Meynaud, J. (1972). Los grupos de presión. Buenos Aires:Eudeba.
- ONU-Agenda2030 (2018). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Santiago: Naciones Unidas [En línea, consultado febrero 2019] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>
- Rodríguez-Arias, L. (1978). ¿Qué son las sociedades intermedias? Antioquía: Revista Estudios de Derecho. 37. (94).288-302 [En línea, consultado febrero 2019] <http://>

aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/red/article/view/332745/20788746

Ruiz de Azúa M. y F. Vanaclocha (2009). Los actores políticos y sociales. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Ciencia Política y de la Administración, Curso Académico 2009-2010 Ciencia Política I: Actores y Procesos. [En línea, consultado, febrero 2019] <http://webs.ucm.es/info/cpuno/asoc/profesores/lecturas/ruizdeazua.pdf>

CAPACIDADES DINÁMICAS: ABORDAJE DESDE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Escamilla Narváez, Diana Patricia

Profesora-Investigadora adscrita a la Oficina de Autoevaluación y Acreditación de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte - FESC, Cúcuta-Colombia. Administradora de Empresas, **Especialista en Alta Gerencia**, **Magíster en Educación** y tesista del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Universidad de Los Andes (Venezuela). Investigadora reconocida en categoría Asociado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la República de Colombia. Integrante del grupo de investigación Grupo de Trabajo de Negocios (GTN - FESC).

E-mail: dipaesnar@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6370-2822>

Recibido: 02-11-2020

Revisado: 05-12-2020

Aceptado: 14-01-2021

RESUMEN

Al amparo de la teoría de recursos y capacidades, las capacidades dinámicas se han configurado como interés de desarrollo teórico considerando las demandas propias de la globalización y su influencia en las empresas para el direccionamiento estratégico en entornos volátiles propios de la modernidad. En tal sentido y reconociendo que desde los estudios organizacionales se posibilita el análisis de las formas de organización considerando su atención en los sistemas y procedimientos que regulan la acción se posibilita el abordaje de las capacidades dinámicas como caso de estudio a partir de los hechos que éstas suscitan al interior de las organizaciones para su configuración desde las interacciones y los cambios que inciden en su desempeño a largo plazo. El presente artículo expone el andamiaje teórico que posibilita el análisis organizacional de las capacidades dinámicas y se aproxima al reconocimiento metodológico que desde los estudios organizacionales se han abordado para éstas donde se ha privilegiado el abordaje investigativo desde una perspectiva primordialmente instrumental de la acción empresarial y del individuo que se asienta en la alta dirección.

Palabras clave: estudios empresariales-estrategia de la empresa-innovación-capacidad dinámica.

DYNAMIC CAPACITIES: APPROACH FROM ORGANIZATIONAL STUDIES

ABSTRACT

Under the theory of resources and capabilities, dynamic capacities have been configured as a theoretical development interest considering the demands of globalization and its influence on companies for the strategic direction in volatile environments typical of modernity, in this sense and recognizing that from organizational studies the analysis of organizational forms is possible, considering their attention in the systems and procedures that regulate the action, it is possible to approach dynamic capacities as a case study based on the facts that these arise within the organizations for their configuration from interactions and changes that affect their long-term performance. The present article exposes the theoretical scaffolding that allows the organizational analysis of the dynamic capacities and approaches the methodological recognition that from the organizational studies have been approached for these in companies, where the investigative approach has been privileged from a fundamentally instrumental perspective of the action business and the individual that sits on the top management.

Key words: business studies, firm strategy, innovation.

1. INTRODUCCIÓN

Pensar estratégicamente es una habilidad que se ha buscado con fundamento en la necesidad de asignar y distribuir de forma óptima los recursos para lograr máxima productividad y eficiencia en los procesos, es así como cambios y adaptaciones se han plasmado y se han difundido en escenarios académicos con diversidad de teorías y enfoques que fundamentan el pensamiento de la administración actual, desde corrientes de pensamiento que han originado nuevos interrogantes en la búsqueda de garantizar la supervivencia organizacionales frente a las turbulencias del medio. Dentro de estos nuevos paradigmas surge el competitivo diseñado por Michael Porter y compartido por otros autores entre los que se pueden mencionar a Krugman y Drucker, quienes coinciden en que los países y las empresas que han logrado resultados exitosos duraderos son los que han diseñado y puesto en ejecución estrategias competitivas, acogiendo el término competitividad como un escenario internacional de referencia en la dinámica de las organizaciones.

Abordar cómo se configuran las estrategias demanda reconocer la delimitación propuesta por Mintzberg (1978) frente a dos tipos de estrategia combinables entre sí, las intencionadas y las realizadas. Ataño que la intención estratégica se origina por la alta dirección principalmente a partir del proceso de planeación organizacional pudiendo ser realizadas –también llamadas *deliberadas*– o no realizadas, éstas últimas alcanzan ese estadio cuando se emerge una estrategia desde perspectivas no realistas frente a su alcance así como las condiciones del entorno del ecosistema organizacional; por otra parte las estrategias realizadas o *emergentes* son aquellas que no fueron pretendidas de forma intencional pero que surgen de reconocer los cambios que durante la implementación de la estrategia se presentan en el contexto de la organización modelando la estrategia proyectada con el fin de perseguir el logro de propósitos organizacionales.

En tal sentido, los efectos que se persiguen con la implementación estratégica develan ventajas competitivas; la competitividad se

relaciona con la capacidad de liderazgo organizacional que permite atender segmentos dinámicos y cada vez más exigentes del mercado mundial. Para ser competitivo es necesario definir ventajas comparativas, pero no todos los que poseen ventajas comparativas logran alcanzar posiciones de liderazgo competitivo; en el alcance de la ventaja competitiva no se trata sólo de tener los menores costos sino también de ser los mejores para un determinado mercado en el mundo.

El paradigma competitivo desplazó en la década de los 80 a los antiguos paradigmas basados en la abundancia de recursos naturales o en la abundancia de mano de obra local, una estrategia competitiva se sustenta en políticas que buscan el permanente incremento de la productividad, sustentadas –a su vez– en mejoras de la eficiencia y la calidad, que incluyan: mercados cuidadosamente segmentados, productos diferenciados, aplicación de nuevas tecnológicas y economías de escala.

La competitividad definida desde la propuesta de González y Pech (2000) es aquella capacidad que “le permite a una empresa tener una mayor ventaja frente a otras que son poco competitivas. Existe competitividad cuando una empresa posee aquellos factores que les permite disponer de ciertas ventajas para lograr un desempeño superior al de sus competidores”. La competitividad se ha convertido en uno de los principales retos de las empresas actuales pues indica que se está logrando desarrollar productos con valor agregado sin que su producción aumente en costos, Porter (2007) enuncia que la única forma de sostener la ventaja competitiva de una empresa es mejorarla continuamente, avanzar hacia tipos más sofisticados.

Porter (2007), propone un modelo para medir el nivel de competitividad denominado *Modelo de las cinco fuerzas* en donde a través de un esquema simple el empresario puede verificar en qué posición se encuentra su empresa y por tanto desarrollar las estrategias a seguir, éstas fuerzas corresponden a:

- Amenaza de entrada de nuevos competidores: sucede en los sectores económicos en donde hay rendimiento del capital, por tanto, las nuevas empresas estarán interesadas en aprovechar las oportunidades del mercado, hasta el punto en donde existan demasiados inversionistas, que aumenten la competencia y en consecuencia baje la rentabilidad del sector.

- Amenaza de posibles productos sustitutos: son aquellos productos que pueden llegar a hacer las mismas funciones del producto actual, y llegan a influir en la rentabilidad de la industria

- Poder de negociación de los proveedores: hace referencia al poder del proveedor en donde éste puede estar en ventaja si el producto que ofrece escasea y los compradores necesitan adquirirlo, lo contrario ocurre cuando el producto que ofrece el proveedor puede encontrarse en el mercado con facilidad, genera desventaja para el proveedor es decir su poder de negociación es menor.

- Poder de negociación de los clientes: hace referencia a la influencia de los clientes en el volumen de compras, tiene mayor poder el cliente si es más elevado el valor de las compras.

- Rivalidad entre los competidores existentes: Es la fuerza con que las empresas emprenden acciones, para fortalecer su posicionamiento en el mercado y proteger así su posición competitiva a costa de sus rivales en el sector.

La competitividad de las organizaciones depende en gran medida de su capacidad para brindar productos más adecuados al mercado, orientados en satisfacer las necesidades de los clientes y que sean capaces de responder a los movimientos estratégicos de sus competidores sin asociarse a factores de dependencia entre los mercados; como se propone por Zambrano, Botello y Ascanio (2018, p.51) “los altos niveles de competitividad asegurarán las capacidades de las industrias, de minimizar dicha dependencia a porcentajes manejables, reduciendo la vulnerabilidad

y permitiendo rápidas respuestas ante fluctuaciones futuras”

2. Recursos y capacidades de la organización

Una extensión del *modelo de las cinco fuerzas* desde las teorías contemporáneas sobre la organización corresponde a la teoría de la organización basada en competencias, la cual desde el reconocimiento de Dávila (2012) se ha desarrollado en dos vertientes teóricas a saber: recursos y capacidades y, capacidades dinámicas.

El discurso de la *teoría de recursos y capacidades* se define en el carácter heterogéneo de la organización debido al conjunto singular de recursos que son resultado de su historia y sus decisiones pasadas, sobre los que es posible construir una ventaja competitiva; así mismo esta teoría de tendencia enfocada a la preservación económica y a la mejor forma de explotación de sus activos, esto sumado a las características del entorno y la combinación de los mismos, han trazado una ecuación importante al momento de definir una ventaja competitiva sostenible para la empresa o firma haciendo uso del lenguaje propio de esta teoría.

Frente a la ventaja competitiva sustentable abordada desde la teoría en cuestión, ésta se manifiesta en función de la obtención de beneficios extraordinarios, lo que se traduce en que éstos deben ser mayores a los que corresponden al nivel de equilibrio de la competencia; una explicación aproximada de este concepto de equilibrio se puede dar cuando la tasa de beneficios que generan sus recursos y capacidades es mayor, que lo necesario para atraer esos recursos y necesidades a la empresa. Barney (1991) propone que la tasa de beneficios necesaria para atraer los recursos y capacidades a la empresa, depende de la expectativa que tengan los propietarios de los mismos, respecto a la capacidad de generar beneficios.

2.1. Capacidades dinámicas

Cuando se habla de capacidades

dinámicas en el ámbito académico se abre una ventana donde concurren aportes de estudiosos organizacionales de corte clásico y de corte actual esta teoría surge para fortalecer las bases de la teoría de recursos y capacidades, ya que comparten su esencia estrategia de explotación de todos los recursos con que cuenta la organización incluyendo los aprendizajes y experiencias de los integrantes de la misma.

El concepto original de capacidades dinámicas surge como una extensión del modelo de las cinco fuerzas competitivas de Michael Porter, de esta forma se empiezan a plantear conceptos como los propuestos por D'Aveni como se citó en Mendoza (2013); quien al respecto planteó que la ventaja competitiva en un medio híper-competido es inestable y puede ser pulverizada con facilidad, “toda ventaja se esfuma: cuando los competidores copian una ventaja, ya no es una ventaja. Es un costo de hacer negocios.”

El balance entre la exploración del entorno, de las tendencias, del desarrollo de nuevas prácticas, junto con la explotación de los recursos tradicionales de diferente orden logran prácticas de dinamismo y a su vez es un reto estratégico; ya que es común encontrar organizaciones que se compromete exclusivamente con la exploración y no logra apropiarse de la rentabilidad de los conocimientos que posee y también se encuentran las organizaciones que se comprometen solo con la explotación terminan cayendo en la obsolescencia.

Éstos tienen una alta probabilidad de crear y sostener una ventaja competitiva en lo que es hoy un entorno de negocios inestable y globalizado, Leonard-Barton (1992), plantea de una forma puntual que “las capacidades dinámicas reflejan la habilidad de la organización para alcanzar nuevas e innovadoras formas de ventaja competitiva determinadas por la dependencia de caminos y las posiciones de mercado”, así mismo dentro de este marco teórico podemos encontrar que las capacidades dinámicas cuentan con tres características básicas: i) el dinamismo del entorno, ii) los cambios estratégicos internos que se realizan en las

organizaciones y iii) el ajuste entre ambos conceptos (Teece, Pisano y Shuen, 1997). Los autores en mención sentencian que las capacidades dinámicas permiten a las empresas crear, ampliar, mejorar, proteger y mantener la importancia de sus recursos intangibles que sostengan su desempeño a largo plazo dividiéndolas en capacidad de percibir y determinar oportunidades y amenazas; aprovechar oportunidades, y mantener la competitividad mediante la mejora, la combinación, la protección y, cuando fuera necesario, la reconfiguración de los recursos tangibles e intangibles de la empresa.

En procura de ampliar conceptualmente la capacidad dinámica y sus implicaciones, a efectos de posteriormente explorar algunos estudios organizacionales realizadas sobre ésta, se expone en la tabla 1 algunas concepciones de conceptos; a partir de la misma puede concluirse que durante la última década los 90 y lo que va corrido del siglo XXI, el campo de la dirección estratégica se ha posicionado destacando frente a las intencionalidades del abordaje de las capacidades dinámicas la postura de gestionar los activos de infraestructura desde detenido a explorar de manera recurrente la forma como las empresas están haciendo uso de sus recursos experiencias y conocimientos para así lograr la obtención y desarrollo de capacidades distintivas como la única forma de conseguir ventajas competitivas sostenibles en el mediano plazo, no obstante resulta oportuno considerar que para adaptarse a la vida organizacional, la formación de capacidades dinámicas puede ser frenada por la cultura, la estructura y la estrategia desarrolladas en el pasado, lo que crea rigidez de carácter central (Leonard-Barton, 1992).

Desde la propuesta de Barrientos y Rosales (2018) se acoge como una forma de generar tales capacidades distintivas la gestión de pilares y dimensiones organizacionales en torno a la filosofía administrativa y la cultura corporativa, a partir de la propuesta de los autores se invita desde la primera a crear una cultura organizacional en el paradigma del conocimiento concientizando a los integrantes de la organización sobre el valor

de éste en la armonía de trabajo, el trabajo en equipo y al alto desempeño; por otra parte la gestión de la cultura corporativa se postula a partir del enfoque de la gerencia en torno a la administración y contabilización de activos intangibles frente a los diferentes procesos que se realizan en la organización.

Tabla 1. Concepciones conceptuales de capacidades dinámicas

Autor	Concepción
Leonard-Barton, (1992)	Reflejan la habilidad de la organización para alcanzar nuevas e innovadoras formas de ventaja competitiva determinadas por la dependencia de caminos y las posiciones de mercado. Son un conjunto de conocimientos.
Teece y Pisano (1994)	Subconjunto de competencias o capacidades que permiten a la empresa crear nuevos productos y procesos, respondiendo así a circunstancias cambiantes del mercado.
Teece, Pisano y Shuen (1997)	Habilidad de la organización para integrar, construir y reconfigurar las internas y externas competencias en ambientes de rápido cambio. Habilidad para integrar, construir y reconfigurar sus competencias internas y externas para adecuarse a entornos de rápido cambio. Reflejan la habilidad organizativa de lograr nuevas e innovadoras formas de ventaja competitiva.
Helfat y Raubitschek (2000)	Habilidad de las empresas para innovar y adaptarse a los cambios tecnológicos y de los mercados, incluyendo la habilidad de aprender de los errores.
Griffith y Harvey (2001)	Creación de combinaciones de recursos difíciles de imitar, lo que incluye la efectiva coordinación de las relaciones inter-organizativas, sobre una base global que puede proporcionar a una empresa ventaja competitiva.
Rindova y Kotha (2001)	Continua metamorfosis para referirse a profundas transformaciones que tienen lugar en el seno de la empresa, para lograr el ajuste dinámico entre los recursos de la empresa y los factores externos asociados a un entorno cambiante
Zollo y Winter (2002)	Patrón aprendido de actividad colectiva mediante el cual la organización genera y modifica sus rutinas operativas para conseguir una mayor rentabilidad.
Winter (2003)	Capacidades organizativas afectadas por el cambio y que pueden cambiar el producto, el proceso de producción, la escala, o los clientes servidos. Las capacidades operan para extender, modificar o crear capacidades ordinarias.
Wang y Ahmed (2007)	Orientación en el comportamiento de la empresa a la continua integración, reconfiguración, renovación y recreación de sus recursos y capacidades y, más importante, al incremento y reconstrucción de sus capacidades esenciales en respuesta a un entorno cambiante para conseguir mantener la ventaja competitiva

Fuente: Elaboración propia.

3. Estudios Organizacionales Y Capacidades Dinámicas

En el propósito de reconocer el carácter multi paradigmático de los estudios organizacionales es preciso considerar que históricamente las organizaciones han aportado a la evolución de los territorios y sus civilizaciones configurándose los clanes, la familia, las tribus y el patriarcado como algunas de las primeras formas de organización humana desde representaciones sociales configuradas en la edad primitiva, la civilización egipcia, babilónica y hebrea, la clasificación empresarial propuesta en Roma y aportes postulados desde Grecia por Sócrates, Platón y Aristóteles introduciendo conceptos aún vigentes tales como la diferenciación de conocimiento técnico y la experiencia, la especialización del hombre desde sus aptitudes naturales y la clasificación de la administración pública; sobre la base de las consideraciones anteriores resulta oportuno destacar que esquemas organizacionales como la iglesia, el Estado y las empresas han surgido con la evolución histórico-social del momento (Gimeno 2011 en Gimeno, Grandío y Marqués, 2013).

El carácter epistemológico de la gestión organizacional y la tipología del conocimiento administrativo ha sido una cuestión abordada por muchos autores, pero pocos lo han hecho con rigor y sin pretensión de concluir la discusión, Bunge (1999) considera la administración como “una técnica científica” pero no se constituye como ciencia proponiendo el término administratecnia como un nuevo nombre para la administración; Kliksberg (1990) en su obra *El pensamiento organizativo*. De los dogmas a un nuevo paradigma gerencial repiensa las ciencias administrativas en función de un análisis crítico de la evolución de la administración, cuestionando el conocimiento producido en su consistencia y validez epistemológica y científica procura entender su desarrollo en marco del proceso histórico-social general buscando una definición de administración y de la organización, asumiendo el problema de la aplicación del método científico para la caracterización epistemológica de la administración en la producción de

conocimiento científico, técnico y artístico para las organizaciones (Ríos, 2013).

Desde la propuesta de Clegg y Hardy (como se citó en González-Miranda, 2014) se reconoce a la organización en sí misma como uno de los objetos de estudio de los estudios organizacionales considerando que “existen como objetos reales dentro de un contexto y espacio sociocultural e histórico específicos. Éstas tienen una historia, pasan por un proceso de constitución determinado y se diferencian de otras organizaciones.” Atendiendo la interacción y cambio organizacional como una de las áreas de estudio de las ciencias organizacionales se instituye que desde los estudios organizacionales se aborde como objeto de estudio las capacidades dinámicas desde los movimientos que dan lugar a la conformación y adaptación permanente de la organización (González-Miranda, 2014).

Franklin (2009) propone metodológicamente etapas para el desarrollo de estudios organizacionales, éstas se configuran a partir de la visión del estudio, planeación del estudio, recopilación de datos, análisis de datos, formulación de recomendaciones, implementación y evaluación (p.p. 33-66). Tomando como referencia tal propuesta y a efectos de explorar en la literatura colombiana cómo las capacidades dinámicas han sido asumidas como objeto de estudio organizacional, se realizó revisión documental de tipo exploratorio a trabajos científicos publicados en la Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal – Redalyc- para el lustro 2008 a 2017.

Con la intención de atender las etapas visión del estudio, recopilación de datos y análisis de datos se tomó como criterio de exclusión publicaciones que referían la capacidad dinámica como tópico de estudio, pero la desagregación de la misma fuese desde un abordaje netamente teórico; al amparo de lo anterior se identificaron 11 artículos académicos, de éstos se consideran a efectos del análisis que se expone a continuación aquellos que corresponden a los últimos 5 años.

3.1. Visiones de estudio

Las investigaciones reconocidas en la revisión documental toman como punto de partida la evolución del pensamiento frente al entorno estratégico desde su importancia a nivel organizacional y la forma de analizarlo desde propuestas teóricas que se asientan en la teoría de recursos y capacidades y las capacidades dinámicas; lo anterior para cada caso de estudio se complementa con la presentación del contexto en que operan las organizaciones abordadas en la investigación desde información cualitativa y cuantitativa de elementos asociados a la gestión de las ventajas competitivas.

Con base en esa aproximación de conceptos emerge la visión del estudio proyectando la idea con una estructura consolidada, las investigaciones reconocidas permiten identificar que el abordaje de las capacidades dinámicas desde los estudios organizacionales se configura desde diversos alcances: variables que las componen (Escandón, Rodríguez y Hernández, 2013; Rivera y Figueroa, 2017), subcapacidades que subyacen de una capacidad ya definida (Mendoza, 2013), y la relación de éstas con la gestión del conocimiento (Acosta, Longo y Fisher, 2013; Ruiz y Camargo, 2017).

Desde lo ontológico las visiones en tales investigaciones confluyen en reconocer los procesos internos organizacionales

frente al direccionamiento estratégico y los mecanismos para la configuración de ventajas competitivas como realidad abordada orientando su atención la mayoría de los investigadores en métodos de medición como filtro de sus observaciones, privilegiando desde lo epistemológico al positivismo sociológico; situación que concilia con la postura de González Miranda (2014) respecto a “los fenómenos del mundo, y con ellos el de las organizaciones, son vistos como dependientes de la capacidad de comprender la manera en que los individuos dan forma al mundo desde el interior de sí mismos por medio de los sentidos.” (p.47).

Sin dejar de lado lo ontológico, se destaca que la confluencia de distintos fenómenos sociales en la constitución de capacidades dinámicas frente a los casos de estudio abordados en las investigaciones mencionadas se reconoce sutilmente por Mendoza (2013), Escandón, Rodríguez y Hernández (2013) y, Rivera y Figueroa (2017); no se declaran desde el constructivismo, pero si procuran reconocer los orígenes de la organización acogida para el estudio y de sus formas organizativas. Mendoza (2013), de forma especial desreifica las empresas de su caso develando la historia organizacional permitiendo que se reconozcan las etapas del ciclo de vida y cómo se configuraron capacidades dinámicas en el devenir empresarial.

Tabla 2. Sistematización de la visión de estudio organizacional sobre las capacidades dinámicas

Mendoza (2013)	Escandón, Rodríguez y Hernández (2013)	Acosta, Longo y Fisher (2013)	Rivera y Figueroa (2017)	Ruiz y Camargo (2017)
Desde la teoría de capacidades dinámicas explora la capacidad de ripostar, es decir, de responder al entorno y de forma particular la capacidad para enfrentar	Exploran la influencia de las alianzas estratégicas, la orientación al mercado y el aprendizaje organizacional como capacidades	Analizan la relación entre capacidades dinámicas y gestión del conocimiento a nuevas empresas de base tecnológica (NEBT) con alto grado de complejidad, rápida	A partir de revisar el origen del concepto <i>management</i> , resaltan su importancia en el enfrentamiento de la turbulencia del entorno.	Proponen un instrumento de diagnóstico que permita a pequeñas y medianas empresas (Pymes) identificar y reconocer sus recursos y

oportunidades, amenazas y situaciones de crisis de origen exógeno.	dinámicas por las que una empresa colombiana puede ser <i>Born Global</i> .	generación de conocimiento, en un entorno dinámico e incierto.	Valiéndose del abordaje investigativo de una comercializadora de prendas de vestir reconocen el proceso llevado para crear y gestionar capacidades dinámicas generadoras de ventaja competitiva.	capacidades relacionadas con la gestión del conocimiento.
Para ello toma ilustraciones de empresas colombianas consolidadas en el mercado con el fin de identificar cómo opera esta capacidad.	Este último concepto vinculado a pequeñas compañías orientadas hacia la tecnología y con operación en mercados internacionales desde los primeros años de su creación como respuesta a proceso de internacionalización temprana con resultados exitosos.	Se enfoca en generar elementos de discusión sobre los dos marcos conceptuales contrastándolos en las NEBT, y de esta forma, identificar la manera en que se generan y desarrollan procesos de exploración y explotación de conocimiento en las organizaciones frente a la renovación de competencias internas y externas en entornos inciertos y dinámicos.		Lo anterior emerge como oportunidad de innovación para los investigadores toda vez que instrumentalmente hay modelos de diagnóstico pre-establecidos para grandes empresas, pero no para Pymes.

Fuente: Elaboración propia.

Datos: fuentes y recopilación

Las investigaciones consultadas coinciden también en acoger al nivel directivo de las organizaciones como fuentes de estudio, situación que atiende la propuesta de Franklin (2009) frente a los órganos de gobierno y el nivel en mención. No obstante y considerando el alcance propuesto por Dosi et al (2000) referente a que una capacidad se moldea a través de decisiones conscientes tanto en su desarrollo como en su operación, resulta oportuno comentar que desde los estudios organizacionales se consideren las demás fuentes como el nivel medio, comisiones, comités, equipos y grupos de trabajo o bien el área administrativa afectada; en el entendido que la alta dirección configura y reconfigura la capacidad dinámica en pro de mantener o crear una ventaja competitiva pero frente a ésta en el quehacer organizacional son otros agentes quienes materializan las decisiones.

Desde el privilegiamiento del nivel directivo en las investigaciones consultadas

desconoce lo *organizando* para adentrarse en el estudio del objeto de los EO desde la propuesta de Clegg y Hardy (como se citó en Gonzáles-Miranda, 2014), la organización se configura desde todos los que la conforman desde las rutinas y éstas desde la postura de Nelson y Winter (como se citó en Dávila, 2012) configuran las habilidades de una organización y sobre éstas se construyen las capacidades.

Por otra parte, y en coherencia con el enfoque primordialmente positivista de las investigaciones revisadas las técnicas de recopilación de datos recurridas por Escandón, et al., Acosta et al., Rivera y Figueroa (2017) y, Ruiz y Camargo (2017) se reconoce el uso de cuestionarios aplicados de forma masiva principalmente en los estudios de los dos primeros investigadores enunciados de forma precedente utilizando medios masivos de comunicación para acercar el instrumento a sus fuentes.

Las preguntas de los cuestionarios se centraron en las variables de las

capacidades dinámicas declaradas como interés de estudio, configurándose por los investigadores el uso de la estadística para comprender los procesos organizacionales de las empresas estudiadas limitando a través del procesamiento numérico como procedimiento deductivo identificar las interacciones entre los diversos factores que intervienen en la configuración de tales capacidades.

La desreificación de las empresas estudiadas por Mendoza (2013) para develar la historia organizacional se desarrolló acogiendo la entrevista en el propósito de captar información flexible que permitió construir la realidad de los casos de estudio desde una visión integradora y de reconstrucción de significados.

4. REFLEXIONES FINALES

La teoría de recursos y capacidades se configuró como tendencia de análisis económico a la organización haciendo énfasis en la eficiencia y eficacia empresarial para la constitución de ventajas competitivas propias de los postulados teóricos de Porter, los cuales desde las capacidades dinámicas se consideran como una extensión teórica que resalta la naturaleza estratégica con procesos de aprendizaje en exploración y explotación para adaptarse e innovar en su entorno.

Los estudios organizacionales posibilitan el reconocimiento intrínseco de la organización desde sus formas y acciones considerando la forma como se organiza y transforma la realidad sin acudir a perspectivas instrumentales para la construcción de teoría organizacional. Las capacidades dinámicas abordadas desde los estudios organizacionales se han configurado de forma incipiente en las investigaciones empresariales colombianas frente a los mecanismos y estrategias de los individuos de la organización en las posibilidades de cambio e interacción que éstas otorgan, se ha privilegiado la teorización de tales capacidades a partir de sus orígenes, elementos conceptuales y modelación.

Los estudios organizacionales explorados en el presente artículo dan cuenta de la marcada influencia del positivismo en investigar el desarrollo de ventajas competitivas a partir de las capacidades dinámicas, obstruyendo develar la realidad organizacional en su experiencia frente a tales capacidades desde las buenas prácticas y lecciones aprendidas; configurándose entonces oportunidad de erigir investigaciones de corte organizacional que posibiliten el desarrollo empresarial de forma integral atendiendo *la organización, las organizaciones y lo organizando*.

5. REFERENCIAS

- Acosta Prado, J.C.; Longo-Somoza, M.; y Fischer, A.L. (2013). Capacidades dinámicas y gestión del conocimiento en nuevas empresas de base tecnológica. Cuadernos de Administración, 26 (47), 35-62.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management. 17 (1), 99-120
- Barrientos Monsalve, E., y Rosales Núñez, N. (2018). Modelo gerencial dentro del paradigma del capital intelectual para el sector hotelero de la ciudad de Cúcuta-Colombia. Revista Argentina de Investigación en Negocios, 4(1), 85-96. Consultado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/view/V4n1a7>
- Bunge, M. (1999), La ciencia, su método y su filosofía, Buenos Aires: Ediciones Siglo Veinte,

décima sexta reimpresión de la primera edición.

Carattoli, M. (2013). Capacidades dinámicas: líneas promisorias y desafíos de investigación. Cuadernos de Administración. 26(47), 165-204.

Danneels, E. (2008). Organizational Antecedents of Second-Order Competences, Strategic Management Journal, 29(5), 519-543.

Dávila De Guevara, J. C. (2012). Capacidades dinámicas de la organización: la otra mitad del modelo de las “cinco fuerzas” de Porter. Evidencias de una organización que opera en Colombia. En: Tendencias en la administración: gerencia y academia, Universidad de Los Andes, Facultad de Administración.

Escandón Barbosa, D.; Rodríguez Orjuela, A., y Hernández Espallardo, M. (2013). La importancia de las capacidades dinámicas en las empresas born global colombianas. Cuadernos de Administración, 26 (47), 141-163.

Fernández, E., Avella, L. y Fernández, M. (2003). “Estrategia de producción”. Barcelona: McGraw Hill Interamericana de España, S.A.U.

Gimeno, M., Grandío A., Marqués A. (2013). El cambiante mundo de las organizaciones. Hacia una organización saludable. Revista Internacional de Organizaciones, 10, 41-63.

González. M.Y. y Pech, J., (2000) Competitividad y estrategia: el enfoque de las competencias esenciales y el enfoque basado en los recursos. Contaduría y Administración, No 197.

Gonzales-Miranda, D.R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. Innovar, 24 (54), 43-58.

Griffith, D.A.; Harvey, M.G. (2001). A Resource Perspective of Global Dynamic Capabilities, Journal of International Business Studies, 32(3), 597-606.

Helfat y Raubitschek (2000). The dynamic resource-based view: capability lifecycles. Strategic Management Journal. Special Issue: Why is there a resource-based view? Toward a theory of competitive heterogeneity, 24(10), 997–1010.

Kliksberg, B. (1990), El pensamiento organizativo, Buenos Aires: Tesis, duodécima edición.

Leonard-Barton, D. (1992). Core capabilities and core rigidities: a paradox in managing new product development. Strategic Management Journal, 13, Special Issue: Strategy Process: Managing Corporate Self-Renewal, 111-125.

Mendoza, J. (2013). La capacidad dinámica de ripostar en la empresa: confrontar entornos volátiles. Cuadernos de Administración, 47, 63-85.

Mintzberg, H. (1987). The strategy concept i: five ps for strategy. Fall 1987, California Management Review.

Porter, M (2007). La Ventaja Competitiva De Las Naciones. Harvard Business Review.

Nelson R. y Winter, S. (1982). An Evolutionary Theory of Economic Change. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.

Rindova, V. P. y Kotha, S. (2001). Continuous “morphing”: Competing through dynamic

- capabilities, form, and function. *Academy of Management Journal*, 44(6): 1263-1280.
- Rivera, H. y Figueroa, L. (2017). Capacidades dinámicas, una fuente de ventaja competitiva. *Criterio Libre*, 11(19), 245-261. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2013v11n19.1110>
- Ruiz Acosta, L., y Camargo Mayorga, D. (2017). Propuesta para la evaluación de recursos y capacidades en pymes que hacen gestión del conocimiento. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XIII (25), 71-91
- Teece, D.J. (2012). Dynamic Capabilities: Routines versus Entrepreneurial Action. *Journal of Management Studies* 49:8 December 2012. doi: 10.1111/j.1467-6486.2012.01080.x
- Teece, D. J. y G. Pisano. (1994). The dynamic capabilities of firms: an introduction. *Industrial and Corporate Change*, 3(3). 537–556, doi: <https://doi.org/10.1093/icc/3.3.537-a>
- Teece, D.J., Pisano, G. y Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 8 (7), 509-533.
- Wang, C. y Ahmed, P.K (2007) Dynamic capabilities: a Review and Research. *International Journal of Management Reviews*. 9(1), 31-51.
- Winter, S. G. (2003) Understanding dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10): pp. 991-995.
- Zambrano-Miranda, M. de J., Botello Sánchez, E. A., & Marulanda Ascanio., C. (2019). Índice de desempeño exportador de la industria del calzado y sus partes de Norte de Santander 2007-2012. *Mundo FESC*, 8(16), 41-54. Recuperado a partir de <http://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/292>
- Zollo, M. & Winter, S.G. (2002). Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities. *Organization Science*, 13(3), pp. 339-351.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE VENEZUELA

González Ruiz, Alejandra

**Magíster Scientiarum en Gerencia
Empresarial** Universidad Fermín Toro (2007),
Doctorante en Gerencia Avanzada Universidad
Fermín Toro (2017-2020) Licda. En Trabajo
Social, egresada de la Universidad del Zulia
(1999), Diplomado sobre la Orgánica para la
Protección de Niños, Niñas y Adolescentes,
Universidad de Los Andes, Diplomado e
Orientación Familiar, Universidad de los Andes.
Trabajadora Social, adscrita al Circuito de
Protección de Niños, Niñas y adolescentes de
la Circunscripción Judicial del Estado Mérida,
humanista, abogada al servicio público.
E-mail: aleja8775@gmail.com;
aleja8775@hotmail.com.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6636-5438>

Recibido: 08-07-2020

Revisado: 09-08-2020

Aceptado: 14-01-2021

RESUMEN

El presente ensayo tiene como propósito determinar el Liderazgo Transformacional y su incidencia en la Gestión Pública de Venezuela, el mismo tiene la intención de señalar cuales son las características de este tipo de liderazgo en la administración pública y en sus funcionarios. Las fuentes que han servido de información y revisión para realizar este artículo son la denominada o conocida como documentación especializada sobre el Liderazgo Transformacional y la gestión pública. A modo de reflexión el Liderazgo Transformacional debe asumir los nuevos paradigmas organizacionales en la administración pública, que se adapten a su contexto, para adoptar un nuevo rol desde una perspectiva humanista, para lograr que el líder busque construir un liderazgo basado en valores y principios centrados en el hombre, donde participen tanto quien dirige como los seguidores.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Gestión pública, burocracia, descentralización.

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ITS IMPACT ON THE PUBLIC MANAGEMENT OF VENEZUELA

ABSTRACT

The purpose of this essay is to determine the Transformational Leadership and its impact on the Public Administration of Venezuela, it intends to indicate what are the characteristics of this leadership in the public administration and its officials. The sources that have served as information and review. To carry out this essay they are called or known as specialized documentation on Transformational Leadership and public management. As a reflection, Transformational Leadership must assume the new organizational paradigms in public administration, which adapt to its context, to adopt a new role from a humanistic perspective, to ensure that the Leader seeks to build a leadership based on values and principles focused on the man, where both who directs and the followers participate.

Key words: Transformational Leadership, Public Management, bureaucracy, decentralization.

1. INTRODUCCIÓN

En la medida en que avanza el siglo XXI, las tendencias económicas y demográficas están causando impacto en la cultura organizacional de las empresas nacionales, regionales, así como en las instituciones públicas y privadas. Estas nuevas tendencias conducen a cambios dinámicos que hacen que las organizaciones y sus gerentes se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia las nuevas tendencias marcadas por un profundo liderazgo, hecho que tiene una relevancia no sólo local sino mundial.

Al respecto Pascucci, (2010, p.197), hace referencia que la globalización, “como proceso económico, tecnológico, político, social y cultural a escala mundial, es un fenómeno nuevo a los que los gerentes junto a sus colaboradores se enfrentan como organización, sin embargo, el proceso de globalización, según Stiglitz, (2006,p.25) ha generado gran malestar en las sociedades lo que obliga a emprender algunos cambios tanto en lo político como en lo económico, lo que genera un reto para la gerencia y para el liderazgo emergente”

En ese orden de ideas la reflexión sobre el presente ensayo se enmarca en la idea de los beneficios que genera el Liderazgo en las organizaciones para resolver los problemas de manera individual o colectiva, lo que representa un cambio en la cultura organizacional; de tal modo que el liderazgo transformacional es una opción de gran valor.

Así mismo, refiere Barroso (2006, p. 40), que los nuevos estilos gerenciales de liderazgos “son el reflejo de la forma como el gerente dentro de la organización piensa y opera, exigiendo entre otros aspectos: conocimiento para desarrollar y alcanzar los objetivos de la organización; a fin de desarrollar procesos claros y flexibles ante los cambios introducidos”

Estos nuevos estilos de liderazgos, en contraste con la manera tradicional de la gerencia en la gestión pública, exigen que las personas que conforman la organización

deben estar convencidas que la calidad del servicio que ofrecen tiene mucho que ver con el trabajo bien determinado y la preservación del bien común.

Es por ello, que el liderazgo transformacional, hace emerger la conciencia de lo seguidores acerca de lo que es importante, generando resultados superiores a los comúnmente esperados y fortalece el compromiso con la misión y visión de la organización, al margen de los objetivos personales, centrándose en el interés común, desde una perspectiva ética y moral.

Ahora bien, uno de los elementos que forman parte del perfil del Líder Transformador como gerente del futuro es, firmemente, su capacidad para establecer y desarrollar relaciones con otras personas. Según, Bellver, (2016, p.2), el liderazgo transformacional implica incrementar la capacidad que tienen los miembros de una organización para resolver los problemas de manera individual o colectiva. Este tipo de liderazgo es determinante para que los individuos puedan hacer más de lo que esperan, lo que termina transformando a grupos, organizaciones y a la sociedad.

En este mismo orden de ideas, Maxwell (1998), considerado como uno de los mayores expertos modernos en el tema de liderazgo en el plano global. Este autor ha escrito varios libros, tales como: “Las 21 cualidades indispensables de un líder”, “Desarrolle el líder que está en usted”, “Liderazgo al máximo”, “Liderazgo principio de oro”, “ABC del liderazgo”; su nueva obra, “Los cambios en el liderazgo”, explica ampliamente la importancia del de ello en las organizaciones que permitirá el desarrollo del líder, así como también el de las personas a las que lidera. Ese es el producto final de todo líder en las organizaciones, por lo que se espera que el liderazgo se transforme e incida favorablemente en los nuevos paradigmas de la gestión pública.

Otro aspecto a ilustrarse es el de la gestión pública, el cual tiene un basamento epistémico de larga data, desde antiguos pensadores chinos, egipcios, griegos y

romanos, hasta el Renacimiento europeo y la Modernidad, siempre referido a la organización institucional de la sociedad humana, desde distintos criterios y creencias.

En las últimas dos décadas, los dogmatismos de la administración tradicional pasaron a la gerencia, en la gerencia se gestó una nueva manera de dirigir. El nuevo modelo de gestión pública representa un cambio significativo en el enfoque de la gerencia, se pasó del modelo burocrático de gestión, basado en la fragmentación de tareas y la subordinación jerárquica, a las nuevas exigencias organizacionales, tales como el desarrollo de una cultura de cooperación y de capacidades específicas orientadas a la mejora de la calidad del servicio, competitividad en la gestión privada, participación ciudadana y la preservación del bien común.

Es por ello que la gestión pública en Venezuela está obligada a propiciar modelos de conducta que integren los valores éticos del servicio público en la actuación profesional y en las relaciones de los colaboradores con los ciudadanos, vislumbrando valores éticos que han de guiar el trabajo competitivo de los empleados públicos, tales valores como: asistencia al ciudadano, eficaz manejo del patrimonio público, responsabilidad en las funciones, lealtad compromiso a la organización, objetividad e imparcialidad, desarrollo del capital humano. Es de este modo como, mediante el liderazgo transformacional, la administración pública en Venezuela estará a la par de las tendencias vanguardistas de los últimos años.

Este ensayo que se somete a la consideración de los lectores está estructurado en tres secciones: Primera sección, en la misma se hace una presentación de varios autores, del origen del término liderazgo transformacional y sus características. Segunda sección, se muestra cómo el liderazgo impacta en la nueva gestión pública y como en ésta, a su vez, es determinante el estilo de liderazgo transformacional. Tercera sección, presenta cómo el modelo del liderazgo transformacional se relaciona con la eficacia en la gestión

pública. Por último, se deja abierta la temática para el desarrollo, ampliación y discusión del liderazgo transformacional y de cómo su actuación puede dar origen a cambios en la gestión pública en Venezuela.

2. Origen del liderazgo transformacional

De seguidas será tratado el concepto de liderazgo transformacional por Bass (1998, p.14) y su modelo, que se centra en los conceptos acuñados por Burns (1978), donde diferenciaba dos paradigmas de liderazgo el transaccional y transformacional.

El liderazgo transaccional, según Bass (1998, p.29) surge y se propone como un intercambio entre el líder y los colaboradores, de manera que trabajan y reciben algo a cambio. Igualmente, este autor ha estudiado el comportamiento humano dentro de la estructura organizacional y desde allí desarrolló su modelo de liderazgo transformacional. Continuando con los aportes de Bass (1998), quien propone algo diferente, donde los colaboradores se comprometen con la organización, su misión y sus objetivos, no moviéndose por intereses propios sino por el bien común de la organización, denominándolo liderazgo transformacional.

Ambos autores, Bass y Avolio (2006.p.15), presentan un modelo de liderazgo en el que argumentan que un mismo líder, según la situación, adopta un tipo de liderazgo distinto, en el que alterna el liderazgo transformacional con el transaccional. Cómo va a actuar el líder depende de las diversas situaciones que se le presenten en una organización, y a su vez, éste mostrará distintos estilos de liderazgo.

3. Liderazgo transformacional

Así mismo Bracho, (2013.p.15) refiere que diversos autores: Pérez (2006), Sepúlveda (2009), identifican la necesidad del liderazgo en las organizaciones, entre otras por la constante incertidumbre del cambio de variables en el ambiente competitivo, y la complejidad que se presenta en las relaciones internas de la organización. Por su parte, Drucker (1993) afirma que el

proceso de definir la misión y las metas de la organización es una de las actividades que deben ser realizadas por el líder. De igual manera, Senge (1994) coincide con lo que afirman Katz y Kahn (1985), al argumentar que, ante el entorno cambiante, la función principal del líder es alentar el aprendizaje en la organización. Asimismo, Bass y Stogdill's (1990) afirman que los líderes actuales deben ser transformacionales, es decir, carismáticos y fuente de inspiración, y que, al tratar individualmente a sus seguidores, pueden al mismo tiempo satisfacerlos en sus necesidades y estimularlos intelectualmente. Por ello, Zamora y Poriet (2011) reiteran que la sociedad del nuevo milenio se enfrenta al reto de la transformación del liderazgo actual, en tal sentido, proponen investigar acerca de las prácticas de liderazgo que contribuyen al éxito de las organizaciones, sobre las acciones que desarrollan los líderes de tal forma que se afronten la globalización, la tecnología y la gestión del conocimiento y de la Información.

Las conceptualizaciones de liderazgo ofrecen un aporte sustancial a la presente investigación, debido a que plantean las reflexiones y las formas en torno a cómo distintos pensadores han abordado el referido tema.

En ese orden de ideas, Arias y Heredia (2001, p.205), citan algunos modelos de liderazgo usados por autores como: Hersey y Blanchard (1981); estos últimos refieren que el líder debe adoptar cuatro posibles estilos para ser efectivo, dependiendo del grado de madurez, habilidades, y motivación de sus colaboradores para efectuar una tarea específica.

En cambio, Fiedler (1979), ha realizado diversas investigaciones en cuanto al liderazgo y su capacidad de determinar la efectividad del mismo, para ello es necesario tomar en cuenta tres factores: las relaciones, la estructura de tareas y la autoridad. Por su parte, Goleman, (1995) propone el término de inteligencia emocional. Este último autor ha realizado estudios referentes al liderazgo, y sus hallazgos indican que el 90% de la diferencia entre altos ejecutivos exitosos y otros con menos éxitos dependen

de la inteligencia emocional. Este mismo autor, en el año 1998, describe los cinco componentes de la inteligencia emocional de los líderes, las cuales se identifican como: conciencia de sí mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidad social.

Continuando con Lussier y Achua (2010, p.348) resumen las características de los líderes transformacionales como agentes de cambio, visionarios, que gozan de alto nivel de confianza de sus seguidores, asumen riesgo con precaución, sus comportamientos están orientados por valores centrales, poseen habilidades cognitivas, creen en las personas y son sensibles a sus necesidades, son sensibles, abiertos al aprendizaje y experiencia.

Entonces se puede apreciar que el liderazgo transformacional ha sido profusamente estudiado, definido y caracterizado, convirtiéndose en un estilo de liderazgo que les permite a las organizaciones cumplir con su misión, visión y propósito de función social que tiene como norte el bien común.

3.1. Liderazgo transformacional y sus cuatro pilares

El teórico Leith Wood, (1994.p.04) profundizó en las diferencias entre este modelo y los liderazgos instructivos, que son todos aquellos basados en una dinámica jerarquizada y en la obediencia. Para él, estos últimos resultaban insuficientes ante los nuevos desafíos directivos del siglo XXI. Aunque sus principales aportes estaban orientados al sector educativo, Leith Wood, definió cuatro conceptos básicos que bien pueden extrapolarse al proceso transformacional en un plano más genérico. Se trata de elementos que no pueden faltar si se quiere hablar de un liderazgo orientado a cambiar la estructura de una organización. Estos elementos son:

Propósito: es la visión compartida que los miembros de la organización tienen en relación con algo. El líder transformacional los denomina expectativas de cambio», es decir, la disposición de las personas a generar y asumir la transformación.

Personas: es la razón de ser el líder transformacional. Y se refiere, en concreto, a la definición de los grupos o individuos sobre los se dispone a operar. Para que el proceso de cambio tenga éxito, debe conocerlos a profundidad: sus motivaciones, habilidades, comportamientos, aptitudes, entre otros aspectos.

Estrategia: es la manera en que se efectúan los cambios, la cual está condicionada, desde luego, por las características de la organización o el grupo de trabajo: número de miembros, objetivos, expectativas, grado de heterogeneidad, edad, entre otros.

Cultura: es el proceso mediante el cual los cambios se incorporan a la filosofía de la organización, coincidiendo, en muchos casos, con su visión y misión.

3.2. Características del líder transformacional

Según Bellver, (2016, P.3) el líder transformacional se identifica porque tiene unas específicas características, las cuales son:

Es un estilo de liderazgo motivacional y transformador

Es un estilo de liderazgo que motiva a las personas y las transforma, porque está relacionado con las necesidades humanas, con la autorrealización, la autoestima y el crecimiento personal. El ejercicio del liderazgo transformacional estimula conductas más efectivas, sus colaboradores que están motivados a dar más incluso de lo que se espera de ellos.

Producen cambios de visión en sus seguidores

Los líderes transformacionales ejercen influencia en los miembros del grupo, produce cambios de visión que impulsan a las personas a dejar a un lado los intereses personales para buscar el bien colectivo. Incluso buscarán el interés colectivo, aunque no tuvieran satisfechas sus necesidades más básicas como la seguridad, la salud o el amor. El liderazgo transformacional

es apropiado cuando se quiere cambiar la visión o la misión de la propia organización porque el entorno es dinámico y de rápidos cambios. En estos entornos el estilo de liderazgo más apropiado porque es lo que consiguen estos líderes.

Son líderes carismáticos e inspiradores

Son líderes con carisma, que muestran influencia a través de su carácter, de la influencia que ejercen y de los comportamientos ejemplares. Los líderes transformacionales acaban convirtiéndose en un modelo a imitar por parte de sus seguidores. El liderazgo transformacional acaba generando un impacto en los seguidores porque se identifican con él, con sus creencias, con sus valores y sus objetivos. Los líderes transformacionales tienen la capacidad de entusiasmar a sus seguidores y de transmitirles confianza y respeto. Además, son inspiradores porque incrementan el optimismo y el entusiasmo de sus seguidores.

Prestan atención a los seguidores de manera individual y se muestran disponible para ellos

El líder transformacional presta atención a sus seguidores, de manera que promueve su desarrollo y su crecimiento. También los estimula de manera intelectual, de manera que sus seguidores inician acciones, intentan hacer cosas nuevas, pensar de manera novedosa los problemas. Se muestra disponible hacia ellos, de manera que les comunica altas expectativas y él se muestra confiable y dispuesto a ayudarlos. Atienden a los miembros de manera individual, de manera que lo aconseja, le de formación y lo atiende particularmente.

Generan vínculos emocionales en sus seguidores

Los seguidores acaban conformando un vínculo emocional fuerte con el líder transformacional, por lo que acaban formando una visión compartida. Los seguidores se sienten más seguros de sí mismos, con mayor autoestima, por lo que acaban respondiendo de forma positiva a lo

que el líder les requiere, esforzándose por conseguir los logros colectivos.

Son líderes autorregulados

Los líderes transformacionales suelen tener un auto-concepto positivo, les interesa saber cuáles son las expectativas que tienen los seguidores de sus comportamientos. Se autorregulan, tratando de lograr una congruencia entre las expectativas y su comportamiento para ser más eficaces. Para que sus seguidores se identifiquen con ellos y terminen siguiéndoles, es necesario que se autorregulen, detectando cuáles son las discrepancias entre su comportamiento y lo que se espera de ellos. Se ve que hay discrepancias, se motivan para modificarlo y ajustarse a lo que se espera de ellos.

Promueven la cooperación

Dentro de la autorregulación, son líderes que se adaptan muy bien a las exigencias de la organización. Esto hace que promuevan la cooperación dentro de la organización, que todos los miembros se entiendan y que se satisfagan las expectativas tanto de la propia organización como del grupo.

Promueven el efecto cascada o dominó

Una de las características fundamentales es el efecto cascada o dominó, que se refiere a la capacidad que tienen los propios líderes transformacionales de convertir a sus seguidores en potenciales líderes transformacionales. De este modo, cuando en otras situaciones es necesario, son los propios seguidores los que se convertirán en líderes transformacionales garantizando que la organización sea sostenible.

Estimulan intelectualmente a sus seguidores

Otra de las características fundamentales del liderazgo transformacional es la estimulación intelectual a sus seguidores. De este modo, favorecen enfoques nuevos para problemas que ya se han presentado y se centran en la resolución de problemas. Además, consideran que la formación continua es importante, porque creen que

los seguidores crecen personalmente de esta manera.

El liderazgo compartido es importante para ellos

Para los líderes transformacionales es importante el “liderazgo compartido”, es decir, se fundamentan en la participación, de modo de lograr un consenso con los colaboradores sobre los valores de la organización que colaboran para definirla y son participantes de la misma. Para ellos el trabajo en equipo es importante, porque se logran mejores resultados dentro de la organización.

Son roles simbólicos de autoridad

Los líderes transformacionales adquieren un papel de “rol simbólico de autoridad”, de manera que se convierten en agentes responsables. Saben que se sienten responsables de la organización, por lo que llevan a cabo comportamientos específicos para servir de guía. Son un ejemplo de disponibilidad a la empresa, de ser honestos, responsables y de trabajar duro para poder alcanzar los objetivos y ser consecuentes con los valores organizacionales.

Se definen según valores morales

Tienen efectos sobre sus seguidores basados en la confianza, la admiración, la lealtad y el respeto. Se preocupan por la conciencia de sus seguidores, apelando a valores como la libertad, la justicia o la paz. Atendiendo a los distintos valores, logran efectos en sus seguidores haciéndoles conscientes de los objetivos organizacionales, les inducen a ir más allá de su propio interés y activa sus necesidades superiores, como la autorrealización.

Tratan de reducir al mínimo los errores

Los líderes transformacionales intentan reducir al mínimo los errores, pero lo realizan activamente. Para ello, intentan anticiparse a éstos para que no se produzcan, pero cuando tienen lugar los errores, no se lamentan ni toman represalias, simplemente intentan que se transformen en experiencias de aprendizaje. De los errores se aprende

y por tanto no castigan a los colaboradores por haber cometido errores.

Es creativo

Invitan a los seguidores a contribuir con nuevas ideas, les incentivan la creatividad para que sean independientes. Para ello, les invitan a descubrir de manera creativa la mejor forma de resolver los problemas y ejecutar las tareas. Tiene una visión orientada hacia el futuro y dirige todas sus energías en resolver problemas complicados, no utilizando el pensamiento convencional sino empleando su inteligencia para lograr el éxito.

E interactivo

Es interactivo a la hora de trabajar en equipo como una estrategia para lograr la sinergia dentro de la organización. Para ello, se centra en formar y seguir desarrollando a los miembros de la organización implica la aplicación de nuevas tecnologías.

Vistas las anteriores características, puede afirmarse que el líder transformacional que ejercite cada una de ellas, mostrará que en cada ser humano hay energía y potencial creativo, generando con ello nuevas oportunidades, tantos en el propio líder como en los colaboradores. Todo esto propiciara que sus capacidades afloren y se materialicen en las labores diarias.

Ahora bien, otro autor moderno como John Maxwell (1998.p.05), en su libro 21 leyes de liderazgo, enuncia unos principios de carácter universal, que aún se mantienen en vigencia y, por tanto, perdurarán a lo largo del tiempo. Para edificar el auténtico liderazgo, incluyendo el liderazgo transformacional, se debe desarrollar los siguientes principios:

- La ley del límite

El límite de crecimiento como persona, en el trabajo o negocio está determinado por el nivel de liderazgo. A Mayor liderazgo mayor eficacia. La dedicación al éxito es importante. Así como también lo es el talento humano y la inteligencia, pero sin la habilidad de liderazgo, nunca se llegará al éxito. De allí la

importancia de tener éxito en la vida, que te permitirá desarrollarte como líder.

- La ley de la influencia

El verdadero liderazgo no puede ser transmitido, necesita ser ganado. La idea que buenos gerentes son buenos líderes es un mito. Los líderes influyen en las personas mientras que los gerentes manejan operaciones con excelencia. Algunos gerentes no son necesariamente líderes.

- La ley del proceso

El liderazgo es complejo, posee varias caras: respeto, experiencia, fortaleza emocional, habilidad para el trato con las personas, disciplina, visión, inercia, oportunidad, etc. Muchos de los valores que participan en el liderazgo son intangibles. Es por ello que los líderes requieren tanta inteligencia emocional para ser eficaces.

- La ley de la navegación

El liderazgo requiere planificación y una capacidad para ejecutar lo planeado. Mientras más grande es la organización, es preciso que el líder mire hacia adelante con más claridad. Los líderes están conscientes de que personas los siguen, por ello no pueden darse el lujo de no pensar bien el futuro. La capacidad de hacer una correcta planeación unida con una visión clara transmite seguridad y confianza a los miembros del equipo.

- La ley de E.F. Hutton

La persona que maneja la reunión, puede que no sea el verdadero líder. El verdadero liderazgo depende de la influencia. El hombre o mujer que es escuchado es el verdadero líder. Los verdaderos líderes tienen fortaleza en su carácter, construyen buenas relaciones y saben sobre su trabajo. Tienen una fuerte intuición y talento. El líder tiene y sabe manejar la información. Por sí solo, el conocimiento no hace al líder; pero sin él, nunca podrá serlo.

- La ley del terreno firme

La confianza de tus seguidores es tu activo más valioso. Las personas quieren creer en tu carácter. Si se cometen errores y no lo admiten, se perderá la confianza. La confianza no se desarrolla hablando de los demás, se desarrolla alcanzando resultados, siempre con integridad y de una forma que explique una verdadera preocupación por el grupo.

- La ley del respeto

Las personas con fortaleza buscan líderes aún más fuertes, siempre basándose en el respeto y la profundidad de su carácter.

- La ley de la intuición

La intuición es una cualidad difícil de definir. La intuición se desarrolla con el tiempo y a través de la experiencia. Algunas personas nacen con una gran intuición al liderazgo. Otras necesitan trabajar en desarrollarla. Al final necesitas controlar, comprender y trabajar con los factores intangibles para alcanzar las metas del liderazgo.

- La ley del magnetismo

Habitualmente, el líder atrae a personas que tienen cualidades similares a las de él, comparten valores, actitudes, tus habilidades hasta experiencias.

- La ley de la conexión

Para poder comunicar efectivamente el mensaje, es imperativo conectar con las personas a un nivel emocional. Cuando un líder ha hecho el trabajo de conectar con su equipo, se nota en la organización. Entre los miembros existe lealtad y ética de trabajo. La visión del líder se convierte en la aspiración de las personas.

- La ley del círculo interno

Para hacer una organización más efectiva necesitas buscar líderes fuertes y colocarlos en tu círculo interno. No inviertas todo el esfuerzo en convencer o inspirar a personas negativas. Invierte la energía en las personas

que comparten tu visión.

- La ley de la entrega del poder

El mejor líder es aquel que tiene suficiente sentido común para escoger buenos hombres y mujeres para que hagan lo deseado, y suficiente dominio de sí mismo para no entrometerse mientras lo hacen.

- La ley de la reproducción

La gran mayoría de los líderes tienen como mentor a otro líder. Los mejores mentores son líderes con experiencia. Tú sólo puedes dar a otros lo que posees.

Muchos líderes no ven el valor en generar otros líderes, y muchos inclusive empujan a otros hacia abajo para mantenerse arriba. Esas personas terminan destruyendo su liderazgo.

Construir nuevos líderes es esencial para el desarrollo de la organización. Mientras más líderes hay en la compañía, más potencial tiene.

- La ley del convencimiento

Muchas personas creen que la visión viene primero, pero no es así. Cuando los seguidores están perdidos, siempre buscan al líder primero. Construye tu credibilidad como líder primero y luego las personas seguirán tu visión.

- La ley de la victoria

Los verdaderos líderes comparten una incapacidad para aceptar el fracaso. Cualquier cosa que no sea ganar les parece del todo inaceptable, de modo que determinan qué deben hacer para lograr la victoria, y luego la buscan con todo lo que está a su disposición. Los líderes encuentran la forma de que su equipo tenga éxito. Se aseguran que su equipo desarrolle los siguientes tres componentes: unidad de visión, diversidad de habilidades en el equipo y un líder dedicado a la victoria que eleve a los miembros del equipo a su máximo potencial.

- La Ley del momento de inercia

Para llegar a cualquier parte, necesitas estar en movimiento. Lograr que un equipo pase de un estado de reposo a movimiento es un trabajo difícil, pero al comenzar a moverse es difícil detenerlo. Esto es el principio de inercia, el mejor amigo de un líder. Cuando no existe la inercia, incluso las tareas más fáciles pueden parecer problemas insuperables, pero cuando se tiene inercia de tu lado, el futuro luce brillante, los obstáculos parecen pequeños y los problemas se ven como algo pasajero. Con suficiente inercia, se puede lograr casi cualquier cambio.

- La ley de las prioridades

Las personas pueden estar ocupadas todo el día y dedicar toda su energía, talento y tiempo a actividades que no te llevarán a dónde quieres ir. Un líder es capaz de definir cuáles son las actividades que realmente te acercan a la meta y se aseguran en hacerlas primero que las demás.

- La Ley del Sacrificio:

En varias oportunidades el líder necesita estar dispuesto a perder algo para luego ganar algo mejor. Dar a veces un paso atrás para luego poder dar dos para adelante. Muchas veces implica reducciones de salario y más trabajo sin compensación. El sacrificio es constante en el liderazgo. Es un proceso continuo, no un pago único. Los líderes muchas veces ceden para poder ascender.

- La ley de la oportunidad

Muchas veces estar en el lugar correcto en el momento correcto es la clave para ganar una batalla. Los líderes entienden que deben actuar en el momento correcto. Intuitivamente utilizan la siguiente matriz de pensamiento:

- Una acción equivocada en el momento incorrecto es igual al desastre.
- Una acción correcta en el momento incorrecto es igual a la resistencia.
- Una acción equivocada en el momento correcto es un error.

- Una acción correcta en el momento correcto es igual al éxito.

- La ley del crecimiento explosivo

Los líderes que desarrollan seguidores hacen crecer su organización una persona a la vez. Los líderes que desarrollan líderes multiplican el crecimiento, porque por cada líder que desarrollan, reciben también a todos los seguidores de éste. El desarrollo del liderazgo no es un proceso rápido, requiere tiempo, energía y recursos.

- La ley del legado

Se crea un legado sólo cuando una persona pone a la organización en la posición de hacer grandes cosas sin él. El líder no será juzgado por lo que logró personalmente, o por lo que hizo cuando estaba dirigiendo, será juzgado por lo bien que se desempeñó en la organización y su actitud con sus colaboradores.

Autores recientes como Bass, Leith Wood, Maxwell, y Bellver, ha estudiado el comportamiento humano dentro de la estructura organizacional y desde allí han desarrollado sus modelos de liderazgo transformacional, que aún se mantienen en vigencia y son utilizados en las organizaciones como punto de referencia para lograr el éxito.

Ahora bien, el liderazgo transformacional será un nuevo estilo de liderazgo puesto en práctica. Anteriormente, en la doctrina tradicional sobre la administración pública, se produjo una nueva manera de pensar, característica de los directivos en las funciones de la administración pública, es decir, propia de la burocracia, lo cual represento el polo opuesto al de los líderes emprendedores.

La gestión pública, según el Chanduvi, (2011.p.02) es definida como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. En consecuencia, se puede decir que la gestión pública está

conformada por las instituciones, a través de los cuáles el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes, servicios y aplica regulaciones con el propósito de facilitar la materialización de sus funciones.

Por otra parte, Campos (2003.p.1) señala que la gerencia pública tiene como principal objetivo buscar soluciones a las dificultades administrativas que afectan la eficacia y eficiencia de los programas del Estado, relacionado con la administración de justicia, educación, seguridad, salud, infraestructura, vivienda, finanzas, ciencia, tecnología e innovación, entre otros.

Según Chanduvi (2011.p.4), frente a estas nuevas exigencias han surgido nuevas propuestas: una responde al nombre de gerencialismo, que es el intento de gestionar la administración pública “como si fuera una empresa,” situación que resulta inconveniente, porque la administración pública, aunque comparta algunos rasgos que son comunes, tanto en el ámbito privado como público, no es una empresa privada.

Por otro lado, se encuentra la propuesta de Moore (1995, p.5), que es una forma de pensar diferente sobre los directivos públicos: más próxima que la doctrina burocrática tradicional pero no idéntica a los directivos privados. Este autor ve a los directivos públicos como exploradores, que intentan descubrir, definir y crear valor público, personas que operan más como estrategias que como técnicos, y son más innovadores que continuadores.

Otro autor, González (1996.10), señala que la Nueva Gestión Pública, surge a finales de los años ochenta e inicios de los noventa, la idea principal de este nuevo sistema se centra en intentar acercar la producción pública a los procedimientos de producción privada, pero sin trasladar directamente sus métodos, como propone el gerencialismo, sino adecuando estos a la producción pública dadas las peculiaridades que esta plantea. González (2010) expone respecto a sus planteamientos los siguientes elementos, los cuales son considerados como los principales:

Descentralización y especialización, es lo que se denomina “disgregación del sector público” permite reducir el tamaño de las organizaciones. La descentralización permite dotar a las organizaciones de poderes de decisión en el ámbito de su especialidad de modo que se evita la lentitud e ineficacia burocráticas que quedan excluidas del control parlamentario y además implica una reducción del tamaño de las mismas lo que las hace más asequibles para los ciudadanos y más eficaces, ya que su cercanía a los ciudadanos hace que sean más sensibles a las necesidades de estos y les atiendan adecuadamente.

Desregulación de amplios sectores de actividad, esto implica la introducción de las reglas de la competencia, o bien organizar la producción a través de concursos competitivos y liberalizar los mercados de modo que las organizaciones compitan entre sí para captar recursos y clientes.

Jerarquías aplanadas, se trata de acercar los organismos a los lugares donde se producen los problemas, de modo que estos últimos se suavicen a lo interno de la organización, habida cuenta de que tales problemas se originan en la macro-dimensión. Esto permite reducir los retrasos, tanto en el conocimiento de las necesidades de los administrados, como en la solución de los problemas y la adopción de las políticas correspondientes.

Desburocratización y ruptura del monolitismo, se crean unidades especializadas independientes de pequeño tamaño que disponen de una organización interna propia y están vinculados a las estructuras centrales mediante contratos presididos por criterios de racionalidad económica.

Desmantelamiento de la estructura estatutaria, este sistema característico del funcionariado dificulta la competencia, es demasiado rígido por lo que complejiza la innovación, potencia escasamente la motivación del personal y presenta un exceso de solidaridad corporativa o solidaridad automática. Al desmantelar esta estructura se dota al personal de una

mayor movilidad, lo cual permite optimizar el talento humano. Además, se introducen mecanismos de incentivo que se basan en la valoración individual de cada trabajador. Por último, implica operar cambios en la gestión de dicho talento, en un intento de mejorar la adecuación entre el trabajador y el cargo en el que se desempeña, ya que se puede despedir al personal que no cumpla con sus funciones

Orientación al cliente, el consumidor es considerado como un cliente que demanda los bienes y servicios facilitados, aunque de un modo indirecto, por el sector público. La actividad pública se orienta hacia los resultados, el control del output y los procedimientos de observación, están orientados a satisfacer al cliente. El cliente, por su parte, reclama calidad, de modo que se plantea la posibilidad de que éste y la Administración intercambien puntos de vista o expectativas mutuas.

Incorporación de las técnicas de evaluación como norma, mediante la incorporación de indicadores adecuados, estas técnicas permiten conocer el grado en el que se han alcanzado los objetivos propuestos y permiten orientar la acción pública hacia la maximización del bienestar colectivo. Se trata de compatibilizar la economía con la eficacia y la eficiencia.

Cambios en la cultura organizativa y en la cultura de los empleados públicos, La Administración trata de ofrecer un servicio de calidad, para ello la nueva gestión pública pretende mejorar la prestación formal, el grado de respuesta y atención o cobertura de las necesidades de los ciudadanos. Para alcanzar este objetivo es necesaria la modificación de la estructura de la Administración Pública, de modo que se

creen distintas unidades, unas encargadas de funciones de control y garantía, otras encargadas de la prestación de servicios en el interior de la Administración y, finalmente, otras que ofrezcan servicios a los clientes. Para realizar estas modificaciones es necesario incorporar nuevas técnicas y conocimientos, articular el proceso de trabajo de cada unidad como un proceso de producción y no como un proceso administrativo.

Conforme a lo antes señalado, la creación de un nuevo modelo de gestión estaría orientado a resultados que promuevan, la sinergia de los diversos actores que la componen, pues el mismo intenta producir cambios y modificaciones en la estructura organizacional, por lo que se debe tener en cuenta el conjunto de correlaciones de fuerzas y de poder que se entre cruzan al momento de tomar decisiones y definir el futuro de la administración pública.

Todo lo antes propuesto implica la necesidad de ofrecer al ciudadano un servicio eficiente, eficaz, efectivo, oportuno y continuo, para lo cual se busca consolidar la estructura básica y facilitar el acceso a los mismos. Asimismo, se procura lograr el fortalecimiento en los procesos de estructuración organizacional que permita una gestión moderna y eficiente, que responda a las exigencias de los usuarios, por lo cual se encuentra íntimamente relacionada con la oferta de servicios de calidad, con la credibilidad y la eficacia organizacional, que, a través de la transparencia, independencia, equidad, celeridad, igualdad, permitirán una mejor relación entre el usuario y los servidores públicos. Por ello, a objeto de lograr lo propuesto, se requiere la presencia de un liderazgo Transformacional.

4. REFLEXIONES FINALES

La nueva gerencia está haciendo referencia a la necesidad de contar con un modelo de gestión articulado, visto como un todo integrado, compuesto de estructuras diversas, interactuantes y especializadas, las mismas que evidencian sinergia y comparten un idéntico propósito: el logro de objetivos y metas institucionales que producen un efecto positivo al interior de la organización y hacia afuera, esto es, hacia el servicio ofrecido a los ciudadanos, guiado por un gerente que tenga las características y principios de un

Liderazgo Transformador.

En este sentido, el Liderazgo Transformador debe asumir los nuevos paradigmas organizacionales en la administración pública, que se adapten a su contexto, para adoptar un nuevo rol desde una perspectiva humanista, lograr que el Líder busque construir un liderazgo basado en valores y principios centrados en el hombre, donde participen tanto quien dirige como los seguidores. Esto permitirá construir una gerencia necesaria que tendrá como efecto el éxito en la nueva gestión pública.

5. REFERENCIAS

- Arias F. y V. Heredia (2001). Administración de Recursos Humanos. Para alto desempeño. México, DF: Trillas.
- Barroso, M. (2005). Meditaciones Gerenciales. Caracas, Venezuela: Galac. S.A
- Bass, B y B. Avolio (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Thousand Oaks-London-New Delhi: Sage Publications.
- Bass, B. y B. Avolio (2006), Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Consulting Psychologist Press, Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press.
- Bass, B. y R. Bass, R. (2008). The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. (4th edition). New York: The Free Press.
- Bass, B. (1985). Leadership and Performance beyond Expectations. New York: The Free Press.
- Bracho, O. et al (mayo-agosto, 2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Telos. 15, (2). 165-177. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>.
- González-Páramo, J. (1997). Gestión pública: conceptos e instituciones. Barcelona, España: Ariel.
- Leithwood, K. (1994). Liderazgo para la reestructuración de las escuelas. Revista de educación. 31-60. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=19021>.
- Lussier, R. y C. Achua (2002). Liderazgo. México DF. Editorial internacional Thomson.
- Moore, H. (1995). Creating Public Value. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Stiglitz, J. (2006) El Malestar en la Globalización. Barcelona, España: Taurus.

REVISTAS

- _____.(enero-marzo,2004). La Nueva Ola del Liderazgo Trabajos de Investigación, documentos técnicos y audiovisuales. Debates IESA. IX (2). Recuperado en: https://issuu.com/debatesiesa/docs/debates_iesa_xx-3-la_gerencia_que_.
- Bellver, R. (2016). Liderazgo Transformacional: 15 Características, Ventajas y Desventaja. Recuperado en: <http://www.rociobellver.com>

Campos, T. (2003) Hacia una gerencia pública en Venezuela. Recuperado en: <https://www.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/sites/2/2017/09/3.Hacia-una-nueva-gerencia-publica-en-Venezuela.pdf>.

Chanduvi, R. (2011). La nueva gestión pública. Evolución y tendencias en Perú. Recuperado en: <https://www.gestiopolis.com/la-nueva-gestion-publica-evolucion-tendencias/>.

Pascucci, P. (2010). Una Aproximación al Líder y al Liderazgo de un Tiempo Nuevo. Cabudare, Lara: Universidad Fermín Toro.

INVERSIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ HONDUREÑA: SU EFECTO CON LA LLEGADA DEL COVID-19

Sosa-González, Mario F

Doctorado en Dirección Empresarial, Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Coordinador de Investigación de la Alianza de Investigadores Internacionales ALININ Honduras, Académico Universidad Metropolitana de Honduras, Honduras.

Celular: +504 31928346.

E-mail: mario.sosa@umh.edu.hn. Tegucigalpa, Honduras. Docente de grado y Postgrado.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1934-0633>

Acevedo-Duque, Ángel E.

Post Doctorado en Gerencia Pública y Gobierno, Doctor en Ciencias Gerenciales y Especialista en Gerencia de las Organizaciones, Licenciado en Administración, y Licenciado en Ciencias y Artes Bomberiles, Miembro del Grupo de Estudios Avanzados en Gestión Organizacional (EAGO), Facultad de Administración y Negocios, Universidad Autónoma de Chile

E-mail: angel.acevedo@uautonoma.cl Santiago de Chile, 80320000. Docente de pregrado y Postgrado.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8774-3282>

Recibido: 25-11-2020

Revisado: 27-12-2020

Aceptado: 25-01-2021

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como propósito el analizar la inversión del capital humano en los niveles de competitividad y productividad de la manufactura intermedia. El presente artículo muestra la situación actual en Honduras, muestra el desempeño económico y el mercado laboral, y resume las políticas gubernamentales recientes al tiempo que proporciona recomendaciones adicionales para contribuir a la conversación sobre cómo mitigar los efectos negativos de la pandemia. El estudio se centró en investigación interpretativa o socio crítica de un enfoque cualitativo de carácter documental, empleando la técnica biográfica, es decir consulta de documentos impresos y electrónicos. Realizando una metodología e un análisis de los datos y resultados que muestran la variación interanual de los porcentajes de desarrollo de capital humano en Honduras durante un período observado.

Palabras clave: Capital Humano, Industria Manufacturera, COVID-19

INVESTMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE HONDURAN AUTOMOTIVE INDUSTRY: ITS EFFECT WITH THE ARRIVAL OF COVID-19

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the investment of human capital in the levels of competitiveness and productivity of intermediate manufacturing. This article shows the current situation in Honduras, shows economic performance and the labor market, and summarizes recent government policies while providing additional recommendations to contribute to the conversation on how to mitigate the negative effects of the pandemic. The study focused on interpretive or critical research of a qualitative approach of a documentary nature, using the biographical technique, that is, consultation of printed and electronic documents. Carrying out a methodology and an analysis of the data and results that show the interannual variation of the percentages of human capital development in Honduras during an observed period.

Key words: Human Capital, Manufacturing Industry, COVID19

1. INTRODUCCIÓN

A finales de los años setenta, la crisis económica mundial y su paralela disminución en la tasa de ganancias para las empresas líderes del mundo desarrollado suscitó una ardua competencia entre éstas (Cano, B. M. L., Navarro, M. P., & Rodríguez, J. V. 2009). Esa fuerte competencia dio lugar a una reestructuración de la producción a escala mundial, en parte caracterizada por la introducción de nuevas tecnologías y de formas nuevas de organización y división del trabajo, que incluyeron una mayor división del proceso de producción, al punto de realizarse cada una de sus partes en diferentes territorios (Rivas- Torres, F., Acevedo-Duque, A. y Castillo- Blanco, V. 2020).

Impulsar en forma productiva, eficaz y proactiva, los procesos del capital humano es un reto para las gerencias de las organizaciones (Prieto, Villasmil & Urdaneta, 2011, Lindarte & Guerrero, 2016). Tendiendo a políticas que estimulen la competitividad y la autorrealización, generando un desarrollo de la organización que satisfaga a sus colaboradores, mejorando su calidad de vida en el trabajo (Sandoval, M. C. S. 2020).

La reorganización de la producción tiene la finalidad de reducir costos, ampliar los ámbitos de influencia mercantil y acrecentar la acumulación de capital (Hernández, G. C., Valencia, J. C. N., & Giraldo, C. M. Á. (2007). Sin embargo, las expectativas laborales y de vida de los trabajadores en la actualidad se ven afectadas debido a la serie de modificaciones en los procesos de producción, debido el gran impacto inesperado de la pandemia COVID-19 al llegar a Honduras, las cuales involucran también transformaciones en las relaciones laborales y dan lugar a condiciones más precarias para los trabajadores (Villar, M. F., Araya-Castillo, L. A., Yañez-Jara, V. M., & Acevedo, A. E. 2019).

El interés de estudio es valorar la situación actual en Honduras en el desempeño económico y el mercado laboral en esta Emergencia Nacional por SARS-CoV-2 (COVID-19) con respecto al clúster de manufactura intermedia y en industrias a

fin, para que esta información pueda ser utilizada durante las estrategias de las distintas instituciones asignadas con el abordaje de esta problemática de salud pública y de igual manera, el tiempo que proporciona recomendaciones adicionales para contribuir a la conservación de medidas laborales sobre cómo mitigar los efectos negativos de la pandemia.

2. Desarrollo

2.1. Capital humano en Honduras

Diversas empresas intentan mantenerse competitivas en este momento (Oradini, N. B., Castillo, L. A., Acevedo, Á. E., Jara, V. Y., Acle, X. G., & Orellana, C. C. (2020). disminuyendo sus costos de producción, al trasladar partes de los procesos productivos de los países industrializados a los países de la periferia, a fin de encontrar mano de obra abundante, dispuesta a realizar jornadas de trabajo extensas con ritmos intensos, con salarios bajos y con menores prerrogativas laborales de las contempladas en sus países de origen (Toro, D. (2006).

Por su parte, los gobiernos de los países de Centroamérica pusieron a disposición de las transnacionales todas las facilidades para el desarrollo de sus planes (Mera, A. S. 2014). El pensamiento positivista y analítico quizás va en concordancia con la realidad de Honduras. En este sentido amplio, Honduras ocupa la quinta posición a nivel mundial y el primer lugar de Centroamérica en exportar al mercado de Estados Unidos, sólo superado por México y República Dominicana Ocampo, J. A. (2020). La economía hondureña se ha incrementado considerablemente en los últimos diez años. En 2010 la maquila generaba 95 mil empleos, el 74% eran ocupados por mujeres; mientras que en el año 2013 se crearon 114, 237 empleos, que representaron un 30% del total de la industria formal, y contribuyeron a la generación de divisas en un 15,1%. (BCH, 2019).

Las últimas décadas, el gobierno hondureño favoreció las condiciones para el establecimiento de las operaciones de ensamblaje con bajos salarios y sin sindicatos

(De Groot, O., Dini, M., Gligo, N., Peralta, L., & Rovira, S. 2020). Se hicieron recortes en el sector público y hubo colapso en el empleo agrícola, dando lugar a un enorme ejército de mano de obra desempleada y desesperada por encontrar trabajo.

Para Ortigoza, M. S., Acevedo, A. E., & Ballesteros, L. L. (2015), La industria maquiladora parecía solucionar el problema del desempleo, sin embargo, la mayoría de los trabajadores de las maquiladoras hondureñas, no son hombres, sino mujeres, y con ello, podemos decir que el contrato de mujeres en el sector maquilero es porque el principal sector es el textil y el de tabaco y por ende las contrataciones son las mujeres por la delicadez de sus manos son mayor contratadas en estas dos industrias, pero

el problema del desempleo subsiste para ese sector de la población. La mayoría de las mujeres empleadas en la maquila se encuentra entre los 18 y 25 años (González-Díaz & Cruz-Ayala, 2020; Ledesma et al., 2020).

El capital humano, según cifras del Banco central de Honduras (BCH 2018) el índice de educación no es competitivo ya que, Los salarios son bajos, con un sistema de bonificación que permite ganar un poco más y en muchas ocasiones sin especificar, pero el incurrir en alguna falla es penalizado y el salario puede caer por debajo de los 30 dólares. El salario diario en el 2020 es de 16.30 dólares véase la tabla 1 como ha ido incrementando el salario en esta industria manufacturera ver tabla 1:

Tabla 1. Salario del Sector Manufacturero por años en Dólares Estadounidense

	2007-2010	2011-2013	2014-2016	2017	2018	2019-2020
Salario Diario	\$ 4.47	\$ 8.63	\$ 11.53	\$ 13.20	\$ 14.01	\$ 16.04
Salario Mensual	\$ 134	\$ 259.0	\$ 345.9	\$ 395.5	\$ 420.30	\$ 481.20

Fuente: Elaboración propia datos proporcionados por Secretaria del Trabajo y de Seguridad Social (2007-2020)

Existe una elevada inestabilidad en el empleo, los trabajadores pasan de una a otra maquiladora, y alcanzan poca antigüedad en cada una. (Paguad, V., & Prady, J. (2020).

En este sentido, este sector que es el que pudiera ofertar para cubrir la demanda de este conglomerado, para que pueda generar mayor presencia en los dos departamentos

de Cortes y Francisco Morazán donde están concentrados este capital humano, se realizó un estudio minucioso, ya que no encontramos carreras técnicas que vayan a captar la demanda de este conglomerado de manufactura (Acevedo, Á. E., Vergara, O., Fernández, I., & González, Y. 2018), en la tabla 2 se centran los técnicos de mayor relevancia a nivel nacional.

Tabla 2. Graduados de Carreras Técnicas a Nivel Nacional

	2015	2016	2017	2018
Administración de Empresas	27	25	22	11
Administración de Empresas Turísticas	21	0	0	0
Administración de Producción	2	2	3	1
Administración de Recursos Humanos	0	0	1	0
Administración de Ventas	4	3	0	4
Alimentos y Bebidas	34	41	24	35
Construcción	1	0	0	1
Control de Calidad del Café	16	2	10	1
Desarrollo de Sistemas de Información	9	15	12	6
Desarrollo Municipal	10	3	0	1
Diseño de Interiores	5	1	3	3
Diseño Gráfico	19	23	15	8
Educación Básica para la Enseñanza del Español	13	9	4	7
Educación para el Trabajo	1	0	0	0
Educación Social	1	0	0	0
Laboratorio Clínico	120	69	106	78
Mantenimiento Aeronáutico	12	0	0	11
Mecánica Motriz Militar	0	19	0	0
Mecánica Naval Militar	9	0	7	0
Mercadotecnia y Ventas	12	14	11	16
Metalurgia	1	6	1	2
Producción Agrícola	13	25	9	26
Producción Avícola	4	0	0	6
Radio Tecnología	37	33	60	57
Técnico Universitario (TUDIS)	2	0	0	0
Técnico Universitario en Educación Básica	1403	2230	2561	2091
Tecnología de Alimentos	0	0	10	6

Telemática Militar	16	0	0	17
Terapia Funcional	23	34	29	49
Turismo	0	1	1	1
Técnicos	1815	2555	2889	2468

Fuente: Elaboración propia con base a datos de la BCH (2018)

Dentro de este sector educativo también se cuenta con las ingenierías que ya es un grado mayor que el técnico y en la tabla 3 podrá ver la lista de graduados en el grado de ingeniería en las universidades hondureñas son las siguientes:

Tabla 3. Graduados en Ingenierías a Nivel Nacional

	2015	2016	2017	2018
Agrícola	11	12	17	29
Agroindustrial	118	194	148	264
Agronómica	243	592	658	681
Ambiental	16	20	15	26
Biomédica	17	22	21	14
Ciencias Acuícolas y Recurso Marino Costero	19	16	23	67
Ciencias de la Comunicación	0	0	4	13
Ciencias Forestales	21	11	40	28
Civil	671	554	584	579
Comercial	4	4	4	0
Computación	212	218	212	237
Construcción	1	0	0	1
Diseño Industrial	1	0	0	0
Eléctrica Industrial	147	134	119	149
Electrónica	39	36	55	42
Financiera	33	47	37	38
Forestal	14	13	16	9
Gestión Logística	24	48	63	91

Industrial	471	429	476	447
Industrial y de Sistemas	76	85	86	72
Informática	52	53	69	66
Infotecnología	0	5	34	23
Mecánica Industrial	45	64	37	56
Mecatrónica	22	44	45	62
Mercadotecnia y Negocios Internacionales	0	0	5	8
Militar Mecatrónica	0	31	0	0
Producción Agrícola	0	5	0	0
Producción Industrial	176	233	286	174
Química Industrial	62	31	13	30
Sistemas de Computación	121	99	113	148
Telecomunicaciones	36	29	25	31
Textil	1	1	0	0
Ingeniería	2653	3030	3205	3385

Fuente: Elaboración propia con base a datos de la BCH (2018)

Siendo las Ingenierías Mecánica Industrial y Eléctrica Industrial las de mayor demanda para el capital humano preferencial y administrativo no operario; de igual manera la oferta de capital humano con niveles académicos más altos son la que las tres empresas de manufactura intermedia que se hizo la entrevista a profundidad arrojó (González-Díaz & Hernández-Royett, 2017; González-Díaz et al., 2016; Hernández-Royett & González-Díaz, 2016).

2.2. Clúster de la manufactura intermedia en honduras (fabricación de arneses y piezas de vehículos)

Perfil del clúster de manufactura intermedia

El rubro de fabricación de arneses y piezas de vehículos en Honduras es uno de los más recientes y dinámicos de la economía, a través de un buen máquetin responsables, la cual cuenta con un gran potencial de

crecimiento, producto de las características productivas del país (Acevedo, Á. E., Vergara, O., & González, Y. 2019). En términos generales, se le conoce como manufactura intermedia al clúster enfocado en la producción de autopartes y equipo eléctrico. Entre los principales productos se encuentra la producción de arneses de vehículo: cableado eléctrico, tableros y volantes de madera, e interruptores eléctricos (Díaz, 2020; Hernández-Julio et al., 2020).

En la actualidad, Honduras cuenta con una posición importante en relación al mercado Centroamericano como proveedor de manufactura intermedia. Las exportaciones de bienes de transformación en el 2015 reflejaron un aumento interanual de un 2.0%. Este comportamiento positivo se debe al incremento de las exportaciones de partes eléctricas y arneses vehiculares, mayormente dirigidos hacia los Estados Unidos, principal destino para los productos

del sector, comportamiento sustentado por la mejora en los precios en el mercado internacional. Cabe mencionar que para estos últimos años partiendo del 2016 al 2019, esta industria mantuvo una desaceleración en relación con el comportamiento de años anteriores. Los mayores competidores son Guatemala y El Salvador (González-Díaz et al., 2016; González & Córdoba, 2017; González & Rincón, 2017).

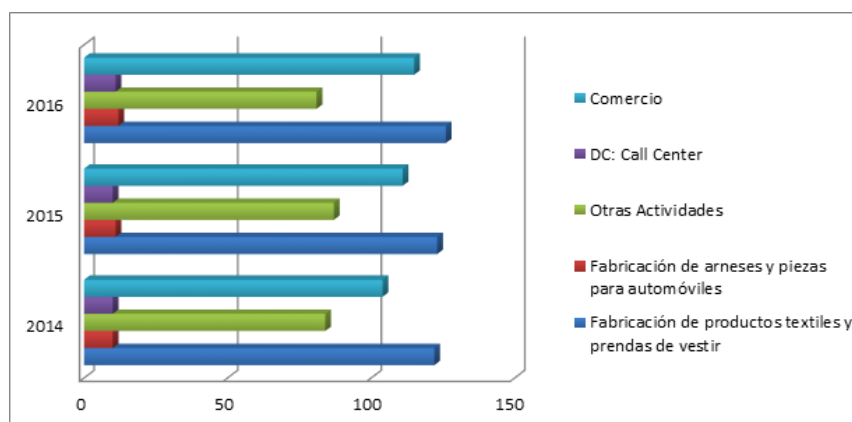
Fabricantes de componentes de la industria intermedia

La industria manufacturera depende

principalmente de la inversión extranjera directa, para el año 2019 representaba el 56.3% (188) del total de las empresas.

Por su parte, la inversión nacional representa el 42.2% (141) y el 1.5% (5) capital mixto. El mayor desarrollo de esta actividad surge a partir de 1990 con el decreto 18-90 de ajuste estructural de la economía, la creación de las Zonas Libres, Zonas Industriales de Procesamiento, liberalización de la economía e incentivos fiscales a la inversión extranjera poder ver gráfico 1.

Gráfico 1. Número de empresas industria manufacturera, periodo 2014-2016



Fuente: Elaboración propia con base a datos de la BCH (2018)

En lo que respecta al número de empresas de la industria de transformación y actividades conexas para el año 2016, la fabricación de productos textiles y prendas de vestir representaron el 37.7% (126), comercio 34.4% (115), otras actividades 24.3% (81), fabricación de arneses y piezas para automóviles 3.6% (12) y call center 3.3% (11).

En términos de regionalización de la industria de transformación, el 85.6% (286) están ubicadas en la región norte, con una ocupación del 86.5% (112,325) de la totalidad; el 6.6% (22) corresponde a la región central, con una ocupación del 4.6% (5,990) y el 5.7% (19) lo integran la región

occidental, con una ocupación del 7.7% (10,047).

Fuentes de ventajas competitivas para el desarrollo del clúster

Condiciones de la demanda

La demanda de clúster de manufactura intermedia (fabricación de arneses y piezas de vehículos) no cuenta con una demanda interna desarrollada, debido a que este tipo de producción es de consumo intermedio para la industria automovilística y en el caso de Honduras no se cuenta con este tipo de producción. Por ende, este tipo de demanda de mercado depende del comportamiento

de variables exógenas, tales como; el nivel de renta o crecimiento económico de los socios comerciales, el nivel general de precios internos y externos, los cambios en la política cambiaria a través de los tipos de cambio real de la economía (Araya-Castillo, L., Oradini, NB, Yáñez-Jara, VM y Duque, Á. A. 2019). Otro de los factores incidentes en las exportaciones de Honduras, es las políticas de protección al comercio, pero en menor cuantía debido al acceso preferencial de los tratados de libre comercio.

Condiciones de los factores

La economía hondureña es una de las menos desarrolladas de Centroamérica en conjunto con Nicaragua y medianamente El Salvador. En este sentido, existe una brecha importante en las condiciones de los factores de producción, principalmente en el de la infraestructura física, telecomunicaciones, recursos humanos, mercados financieros, y avance tecnológico. En cuanto al capital humano, Honduras posee una mano de obra productiva en la industria de transformación (fabricación textil y prendas de vestir y en menor medida fabricación de arneses y piezas de vehículos), pero con bajos niveles educativos que anteriormente se menciona con mayor claridad; factor que imposibilita la atracción de industrias con mayor valor agregado (González-Díaz & Perez, 2015).

También, es difícil encontrar profesionales competitivos, así como personal a nivel gerencial completamente especializado en la innovación y progreso tecnológico. También, existen deficiencias en servicios básicos como electricidad, telecomunicaciones y agua potable. La privatización de instituciones gubernamentales a partir de 1990 hasta la fecha ha dejado ineficiencias en el mercado. En el área de seguridad jurídica, así como en campo de infraestructura de información tiene grandes limitaciones que puede obstaculizar la atracción de inversión extranjera motivada por el proceso de apertura de la economía hondureña esto era antes del COVID 19. La baja institucionalidad del país imposibilita el desarrollo de otras industrias vinculadas al consumo intermedio de la fabricación de arneses y piezas de vehículos, vinculado a la inestabilidad en el ambiente de negocios,

principalmente en la eficiencia del mercado.

2.3. El capital humano: Efecto COVID19

La globalización, la tecnología y el conocimiento han impactado en la economía de los sectores de empresariales (Martensen et al., 2000; Altbach et al., 2009, Cantwell, Taylor, & Johnson, 2020), los cuales han alcanzado altos niveles de competitividad. En el cual han generado las habilidades en los generantes para la toma de decisiones en pro y beneficio de su capital humano, permite a las organizaciones contar con una mayor capacidad de respuesta a los cambios y el medio, especialmente beneficioso cuando se encuentra en un contexto complejo (Andersen, 2000, Wolf & Floyd, 2017). Haciendo referencia al papel que la gerencia de talento humano debe tener (Muñoz, 2002, González, et al, 2016).

Aunado a los procesos internos, la alta competencia en el mercado condiciona el desarrollo de la organización, de allí que es fundamental la mejora continua de los procesos (Alles, 2005). En la gestión del capital humano, las personas que integran las empresas (gerentes, colaboradores en general), son piezas fundamentales para lograr los objetivos y plan estratégico propuesto (Acevedo, Á. E. 2014) Es fundamental iniciar con la detección de las necesidades de formación, dicho proceso es sistemático en el que se modifica, tal vez el comportamiento, los conocimientos y la motivación de gerentes en todos los niveles y colaboradores. Lo antes comentado mejorara las acciones pertinentes a los efectos colaterales que ha ocasionado el COVID-19 a la industria hondureña.

La situación actual en todo el mundo no tiene precedentes (Piana, R. S., & Arévalo, M. 2020). La pandemia de COVID-19 ha afectado muchas dimensiones de la vida y sin duda tendrá importantes efectos sobre el bienestar de la población mundial sobre el los próximos meses (De Miranda, G. D. E. B. 2020). El 31 de diciembre de 2019 la Comisión Municipal de Salud y Sanidad de Wuhan (provincia de Hubei, China) reportó un clúster misterioso de casos de neumonía, todos aparentemente ligados a un mercado

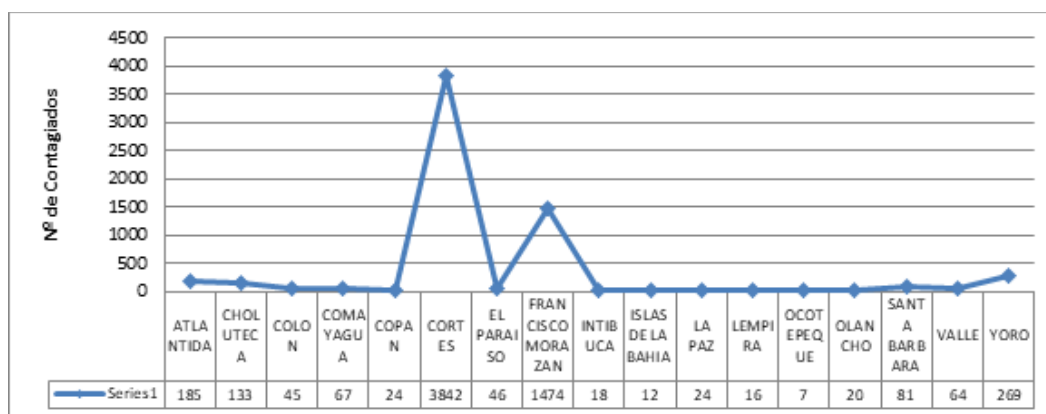
mayorista de mariscos en el sur de China OMS(2020). Posteriormente se denominó a esta enfermedad como SARS-CoV-2 o COVID-19; un coronavirus de alto grado de contagio. Este virus se esparció rápidamente por todo el mundo y ahora es considerado como una pandemia que afecta al planeta entero, aún sin vacuna y sin una cura oficial.

SINAGER (2020) da conocer el primer caso de este virus registrado en Honduras desde el 10 de marzo, el crecimiento de los casos ha continuado día con día hasta la fecha. Al día de hoy 07 de junio existen 6,327 casos registrados 258 Fallecidos y 712

recuperados véase en el gráfico 2 contagios por departamentos.

Se mantiene decretado un Estado de Emergencia Nacional y con toque de excepción en la zona norte y zona centro los distritos más afectados son los departamentos de Cortes que es el epicentro de la pandemia, Francisco Morazán ocupando la segunda posición de contagio seguido por Yoro y Atlántida que han tomado toda una gama de medidas y estrategias por parte del Gobierno y la población para disminuir la propagación de la enfermedad.

Gráfico 2. Población Total de Infectados por COVID 19 en Honduras Junio 2020



Fuente: Elaboración propia con base a datos del SINAGER (2020)

2.4. Metodología

El aspecto metodológico abordado en este estudio fue de carácter descriptivo y documental, ya que permitió analizar la inversión del capital humano en la industria automotriz hondureña y su efecto con la llegada del COVID-19. Es por ello que, Danhke, (citado por Hernández et al, 2006), refiere que los estudios de tipo descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables),

aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

De igual forma, Arias (2006) señala, que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Por otra parte, Silva (2006), opina que la investigación documental “es la que se orienta hacia el análisis de diferentes hechos o fenómenos a través de estudios rigurosos,

apoyándose en técnicas muy precisas y fuentes de carácter documental; esto es en cualquier especie. Investigación bibliográfica, la hemerográfica y la archivística” (p.20).

Considera Bavaresco (2001), que “la investigación documental inicia casi todas las demás, por cuanto permite un conocimiento previo, o bien el soporte documental o bibliográfico vinculante al tema objeto de estudio, conociéndose los antecedentes y quienes han escrito sobre el tema.” (p.28).

Por otra parte, Ramírez (1999), refiere que es:

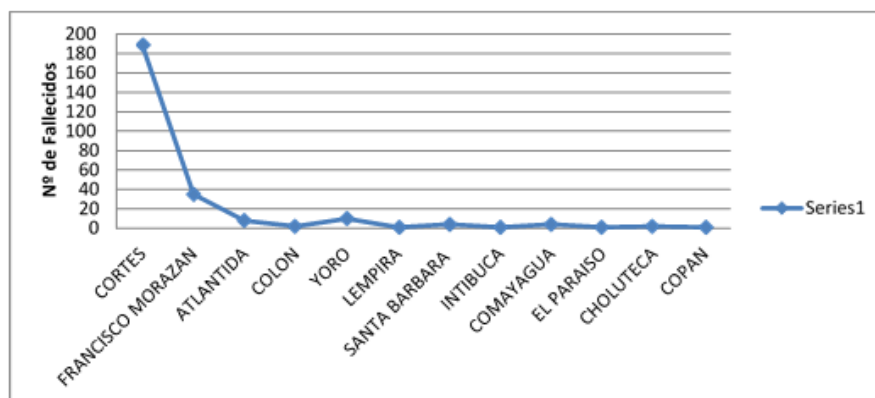
Una variante de la investigación científica, cuyo objetivo fundamental es el análisis de diferentes fenómenos de la realidad a través de la indagación exhaustiva, sistemática y rigurosa, utilizando técnicas muy precisas de la documentación existente, que directa o indirectamente, aporta información atinente al fenómeno que estudiamos. (p. 89).

Se puede resumir que, el presente estudio es de tipo documental, ya que la fuente principal de información lo constituyen documentos, las doctrinas latinoamericanas y de investigadores del resto del mundo que abordan el objeto de la presente investigación.

2.5. Hallazgos

La pandemia de COVID-19 tendrá un amplio impacto en todo el mundo, con algunos países más afectados que otros. Si bien el número de casos en Honduras sigue siendo bajo en comparación con otras naciones (FOSDEH 2020), las autoridades esperan que en las próximas semanas aparezcan más casos confirmados. Al momento de escribir, la tasa de mortalidad de COVID-19 en Honduras es 4.1% en el grafico 3 se puede ver los fallecidos registrados por zona siendo el distrito de Cortes el de mayor registro, uno de los más altos de América Latina véase en grafico 3.

Gráfico 3. Decesos por COVID 19 en Honduras Junio 2020



Fuente: Elaboración propia con base a datos del SINAGER (2020)

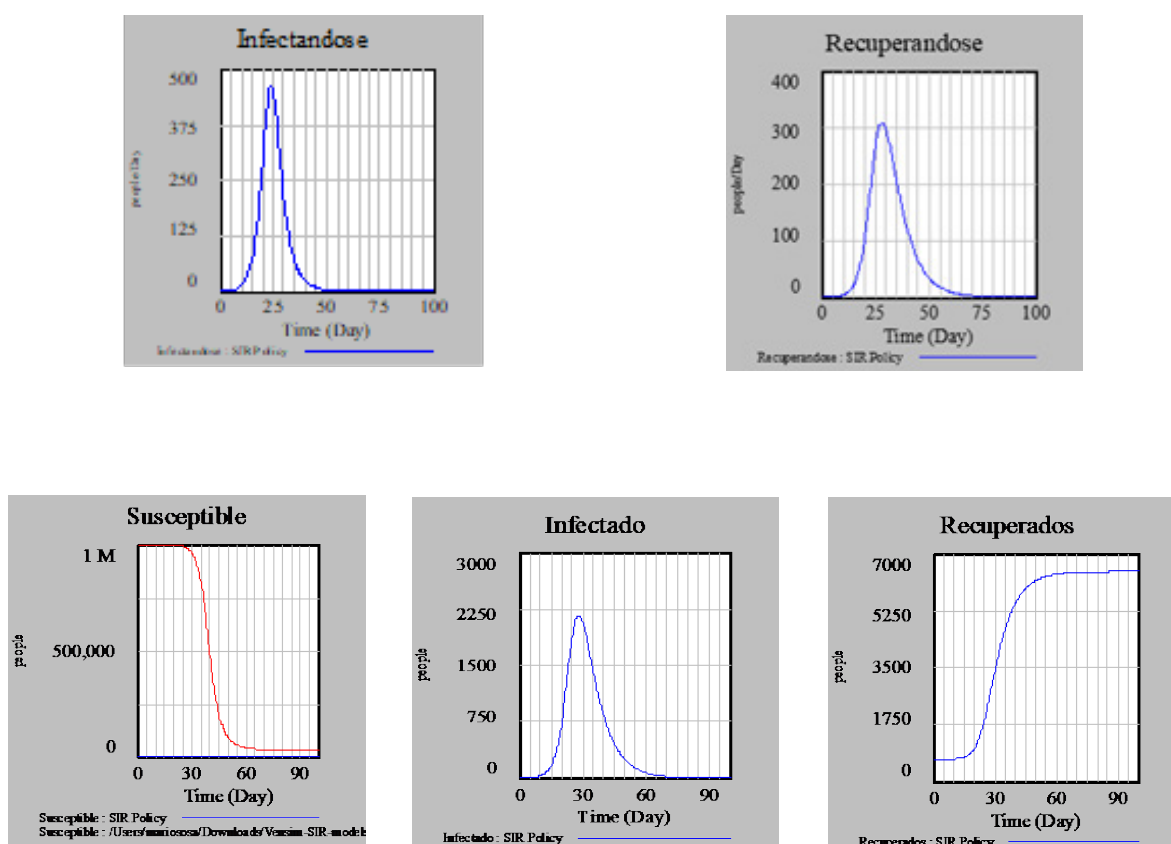
La primera respuesta a la crisis es garantizar un funcionamiento adecuado. Del sistema de salud y medidas preventivas para frenar el contagio, como la cuarentena y la información en campañas de concientización (Gentilini, U., Almenfi, M., and Orton, I. 2020). El sistema de salud en Honduras es precario y probablemente se desbordará debido a una mayor demanda y falta de respiradores, mascarillas y otros productos de salud esenciales para combatir la crisis. La ayuda humanitaria seguramente jugará un papel importante para afrontar esta crisis, en si el sistema de salud no tiene la capacidad de evaluar y tratar a los pacientes tanto como los hospitales de la zona norte y zona centro sobrepasan la capacidad instalada y se están armando hospitales móviles para

poder cubrir la demanda de pacientes en las próximas semanas y meses.

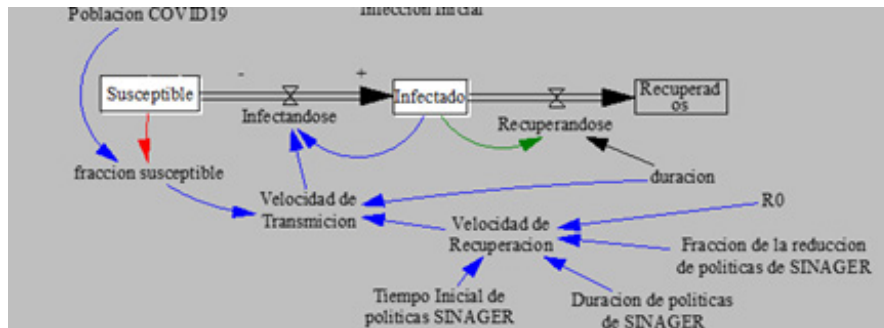
En el siguiente modelo que se presenta es una simulación de como se ha propagado el COVID 19 en Honduras teniendo en cuenta población de COVID 19 hasta 7 de junio 2020 y también población recuperada véase en la figura 1.

El modelo representa la vulnerabilidad que existe en la población de contagio menor a 100,000 personas tomando el dato del 7 de junio el último 6,327 y recuperados 712 tomando las variables población COVID sea asintomática, infectados con pruebas de PCR y población recuperada.

Figura 1. Modelo COVID 19 en Honduras Junio 2020



Fuente: Elaboración propia con base a datos del SINAGER (2020)



Así se pueden ver los efectos de las políticas gubernamentales puestas por el ente estatal de SINAGER, velocidad de transmisión y duración de la enfermedad con los protocolos Hondureños Maíz y Catracho estos últimos protocolos son los que están ayudando que la población infectada y sospechosa asintomática se recupere pronto.

En cuanto al manejo del capital humano, si bien el gobierno hondureño ha tomado medidas para mitigar el impacto económico de la crisis a nivel nacional, familiar e individual; Hay una alta probabilidad de recesión económica. Además, como se discutió en este informe, algunas medidas

solo llegarán a una pequeña fracción de la población. Si bien la respuesta ha sido rápida, existe una gran exclusión del apoyo a los trabajadores y empresas informales.

Dado el tamaño de la economía informal en Honduras, muchas empresas y trabajadores pueden enfrentar una pérdida de ingresos parcial o total, lo que afecta su bienestar en un contexto en el que el 64,7% de la población vive por debajo del umbral de pobreza. Estos efectos sobre los medios de vida de los hogares serán impactar la demanda interna que también afectará a las empresas y el rendimiento económico agregado.

3. CONCLUSIONES

La emergencia sanitaria a obligado a cerrar temporalmente operaciones de las empresas tales como Novem de Honduras, Comtronic, Delphi y Empire Electronics Honduras (2020) esta última cerrando sus operaciones en el país ubicada en el departamento de Cortes en la ciudad de San Pedro Sula epicentro de la pandemia en Honduras con 432 casos confirmados.

Después de semanas de encierro obligatorio, nos preguntamos ahora, cuál es el plan para responder a la incertidumbre de más de 9 millones de hondureños debilitados por otro tipo de factores principalmente económicos. Según la CEPAL(2019) en Honduras alrededor de un 60% de la población vive en condiciones de pobreza, aliviada por las remesas familiares que representan un 41.4% del ingreso total de las divisas del país, superando por mucho, lo que se capta por exportaciones, servicios y clústeres maquiladores.

4. REFERENCIAS

Acevedo, Á. E. (2014). Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en instituciones de régimen disciplinario. Sapienza Organizacional, 1(2), 125-146.

Acevedo, Á. E., Vergara, O., & González, Y. (2019). Marketing Responsable: Ventaja Distintiva en la Cadena de Valor de las Organizaciones. Journal of Management and Business

Studies, 1(1), 44-74.

Acevedo, Á. E., Vergara, O., Fernández, I., & González, Y. (2018). La triple concordancia didáctica como proceso de gestión para el desarrollo estratégico de la responsabilidad social universitaria desde el enfoque por resultados de aprendizajes. *Sapienza Organizacional*, 5(10), 7-25.

ALTBACH, Philip., REISBERG, Liz. & RUMBLEY, Laura. 2009. Trends in global highereducation: Tracking anaca-demicrevolution. París: Unesco, World Conferenceon Higher Education.

ANDERSEN, T. J. 2000. StrategicPlanning, AutonomousActions and Corporate Performance. *Long RangePlanning*, 33, pp. 184-200.

Araya-Castillo, L., Oradini, NB, Yáñez-Jara, VM y Acevedo-Duque, Á. E. (2019). Análisis de la elección del modo de entrada de los costos de transacción y la teoría basada en recursos. *Revista Perspectiva Empresarial*, 6 (1), 7-20.

ARIAS MAQUI, Y. P., CASTILLO MORALES, T. P., CHÁVEZ COLLAO, J. M., & RODRÍGUEZ ROLDÁN, M. E. (2020). Enfoques y estrategias en el control interno en las empresas privadas. Una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años.

BAVARESCO (2001), *El proceso Metodológico en la Investigación. Como hacer un diseño de investigación*. Maracaibo-Venezuela. Ediluz.

BCH. (2018). Honduras en Cifras. Tegucigalpa: Derechos Reservados © 2019.

CALIX, C., DOMÍNGUEZ, D., & CABRERA, D. (2020) Informe final sobre el proyecto de investigación: COVID-19 en Honduras; un análisis comparativo de los efectos socioeconómicos en contraste con otros países de la región.

CANO, B. M. L., NAVARRO, M. P., & RODRÍGUEZ, J. V. (2009). Condiciones de trabajo, Estrés y Daños a la salud en trabajadoras de la maquila en Honduras. *Salud de los Trabajadores*, 17(1), 23-31.

CANTWELL, B., TAYLOR, B. J., & JOHNSON, N. M. (2020). Orderingthe global fieldofacademicscience: money, mission, and position. *Studies in HigherEducation*, 45(1), 18-33. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1506916>.

CASTILLO PASTOR, D. A. (2020). Los incentivos fiscales y su influencia en el cumplimiento tributario de las micro y pequeñas empresas del sector comercio Minorista–rubro Lubricantes Automotriz, Chimbote 2014.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2019). Informe Panorama Social de América Latina. Santiago de Chile: CEPAL.

COVID-19. Available at: covid19honduras.org/?q=nuevas-medidas-economicas-por-el-covid19.

DE MIRANDA, G. D. E. B. (2020). Rodolfo Sanz. Observador del Conocimiento.

Díaz, R. G. (2020). EXPRO as a schizoaffective stimulator through experiential marketing in non-profit organizations.

Empire Electronics Honduras. (2020). Comunicado de Suspensión de Labores. Para Todos

- los Empleados Empire of Honduras, S.A (pág. 1). San Pedro Sula: Empire Electronics Honduras.
- FOSDEH (2020). Análisis y Propuestas Socioeconómicas del Foro Social de Deuda Externa y Desarrollo de Honduras FOSDEH Frente a la Crisis del Coronavirus, Primera Parte. Version: March 26, 2020.
- Gentillini, U., Almenfi, M., and Orton, I. (2020). Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time
- GONZÁLEZ, M. B., Pineda, G. G., Velásquez, A. M. L., & Escobar, F. R. (2016). Prácticas exitosas de gerencia del talento humano en doce empresas antioqueñas (Colombia). *En-Contexto Revista de Investigación en Administración, Contabilidad, Economía y Sociedad*, 4(4), 117-137. Recuperado a partir de <https://ojs.tdea.edu.co/index.php/encontexto/article/view/318>.
- González, R., & Córdoba, T. (2017). Análisis diferencial entre el manual general de contabilidad gubernamental publicados en el año 2005 y 2014. una perspectiva general del sistema de contabilidad gubernamental panameño. *Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 4(1), 1-13.
- González, R., & Rincón, M. (2017). Análisis de la producción escrita de niños con síntomas de dislexia a partir de un enfoque Lingüístico-Cognitivo. *Revista Oratores*(4).
- González-Díaz, R. R., & Cruz-Ayala, K. (2020). Contraloría financiera en la contratación pública. Una revisión de los contratos de obras públicas del estado venezolano. *INQUIETUD EMPRESARIAL*, 20(1), 43-58.
- González-Díaz, R. R., & Hernández-Royett, J. (2017). Diseños de investigación cuantitativos aplicados en las ciencias de la administración y gestión. *Globalciencia*, 3(1), 15-27.
- González-Díaz, R. R., & Pérez, L. A. B. (2015). Análisis financiero empresarial del sector comercio como factor de competitividad través de la lógica difusa. *Estrategia*, 1(1), 1-10.
- González-Díaz, R. R., Lara, R. J. V., López, R. O., & Hernández-Royett, J. (2016). Tax on advertising and commercial advertising: An analysis from Municipal Tax Management. *Globalciencia*, 2(1), 20-34.
- Government of Honduras (2020a). Comunicado: Medidas económicas para enfrentar la crisis por propagación de
- Government of Honduras (2020b). Comunicado: Segundo paquete de medidas económicas para garantizar comida en la mesa de cada hondureño, abastecimiento de alimentos y apoyo a productores. Available at: covid19honduras.org/?q=cadena-nacional-segundo-paquete-de-medidas-economicas.
- Government of Honduras (2020c). Comunicado: Medidas para salvar el empleo de los hondureños ante la emergencia del COVID-19. Available at: <https://covid19honduras.org/?q=medidas-para-salvar-el-empleo>.
- HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ Y BAPTISTA (2006) Principios de la Metodología de la Investigación. Editorial Limusa. México.
- HERNÁNDEZ, G. C., VALENCIA, J. C. N., & GIRALDO, C. M. Á. (2007). La gestión humana

- en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Estudios gerenciales*, 23(103), 39-64.
- Hernández-Julio, Y. F., Meriño-Fuentes, I., González-Díaz, R. R., Guerrero-Avendaño, A., Toledo, L. V. O., & Bernal, W. N. (2020, 24-27 June 2020). Fuzzy knowledge discovery and decision-making through clustering and Dynamic tables: Application in Colombian business Finance. 2020 15th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI),
- Hernández-Royett, J., & González-Díaz, R. R. (2016). Enfoques de investigación en la contabilidad. *Estrategia*, 2(1), 87-100.
- Ledesma, K. N. F., González-Díaz, R. R., & Contreras, E. E. L. (2020). Estrategia alternativa para la resolución de conflictos en las redes sociales digitales. *CIID Journal*, 1(1), 103-113.
- MARTENSEN, Anne. & GRONHOLDT, Lars. 2009. "Quality in highereducation: linking graduates' competencies and employers' needs." *International Journal of Quality and Service Sciences*, 1(1), 67-77.
- MERA, A. S. (2014). Transnacionales, energía e integración en Centroamérica. *NUEVOS CONTEXTOS DE*, 175.
- MUÑOZ, G, Rodrigo. 2002. Paradigma Organizacionales y Gestión Humana. Por una buena Ética en la relación Laboral, *Revista Universidad Eafit*. pp 9-17.
- Ocampo, J. A. (2020). La cooperación financiera internacional frente a la crisis económica latinoamericana.
- Oradini, N. B., Castillo, L. A., Duque, Á. A., Jara, V. Y., Acle, X. G., & Orellana, C. C. (2020). Gratuidad de la Educación Superior en Chile. *ARANDU UTIC*, 7(1), 163-188.
- Paul, A. (2020). *El Reinicio Corona. La Tempestad*.
- Piana, R. S., & Arévalo, M. (2020). Precedentes jurisprudenciales en la evaluación de la corrupción en la Argentina. Un estudio a partir de tres casos judiciales. *Estudios de Derecho*, 77(169), 13-34.
- RAMÍREZ, T. (2010), *Como hacer un proyecto de Investigación?* Caracas – Venezuela. Editorial Panapo de Venezuela, C.A.
- Review of Country Measures. World Bank, Social Protection and Jobs Global Practice. Version: April 3, 2020. Available http://www.ugogentilini.net/wp-content/uploads/2020/04/Country-social-protection-COVID-responses_April3-1.pdf
- Rivas-Torres, F., Acevedo-Duque, A. y Castillo-Blanco, V. (2020). La calidad de vida compleja: referente organizacional para la política de seguridad social venezolana. *Revista Visión Gerencial*, 19(2), 272–286. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve>
- Salud, Organización Mundial de la OMS. (2020). Prevención y control de infecciones en los centros de atención de larga estancia en el contexto de la COVID-19. Ginebra Suiza: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
- Salud, Organización Mundial de la OMS. (2020). Prevención y control de infecciones en los centros de atención de larga estancia en el contexto de la COVID-19. Ginebra Suiza: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
- TORO, D. (2006). El enfoque estratégico de la responsabilidad social

corporativa: revisión de la literatura académica. Toro, Daniela." El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa: revisión de la literatura académica". *Intangible Capital*, octubre-diciembre de 2006, vol. 2, núm. 14, p. 338-358.

Secretaría del Trabajo y de Seguridad Social. (2007-2020). DIRECCIÓN GENERAL DE SALARIOS. Tegucigalpa: Acuerdo sTss-OO6

SILVA, J. (2006), Metodología de la Investigación. Elementos Básicos. Caracas- Venezuela, Ediciones CO-BO

SINAGER. (2020). covid19honduras.org. Recuperado el 7 de abril de 2020, de copeco.gob: <https://covid19honduras.org/?q=comunicados>

Villar, M. F., ARAYA-CASTILLO, L. A., YAÑEZ-JARA, V. M., & ACEVEDO, A. E. (2019). Impacto de estilos de liderar sobre la capacidad de aprendizaje organizativo. *Revista ESPACIOS*, 40(37).

WOLF, C., & FLOYD, S. W. (2017). Strategicplanningresearch: Toward a theory-driven agenda. *Journalof Management*, 43(6), 1754-1788. <https://doi.org/10.1177/0149206313478185>

Espacio Abierto

Es una sección para destacar actividades del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), como de otras instituciones, noticias de interés, cartas al editor, reseñas de libros y de publicaciones periódicas, informes breves, entre otros escritos.

LA RED: ALMA Y DESAFÍOS DEL SIGLO XXI EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Profesor Frank E. Rivas Torres (Ph.D)

Editor Responsable Sapientia Organizacional. Universidad de Los Andes, Mérida -Venezuela

La multiplicidad de situaciones acaecidas a partir del inicio de la pandemia por Covid-19 desde 2020 ha modificado los escenarios de la vida social del hombre. La academia, entre otras, es una de ellas algo que pareciera una realidad a mediano o largo plazo se convirtió en la rutina diaria: El teletrabajo y sus consecuencias, ya que de uno u otro modo emplazo al ser humano a reconocer lo limitado de la ciencia para salvaguardar la vida humana. Aunado a esto, las insuficiencias de las Políticas de Estado, sobre todo en materia de salud han hecho de esta época pandémica toda una calamidad mundial.

También, los asuntos de la salud ocupacional, las normativas que tutelan la prestación del servicio laboral, remunerado, a distancia, están siendo revisadas ya que son pocas y en algunos casos nulas, trayendo consecuencias como el burnout, faenas simultaneas laborales y en el hogar incrementando enfermedades producto de la extensión de la jornada de trabajo y el sedentarismo. Estos hechos patentizan el incremento de enfermedades ocupacionales y hasta decesos que vienen a agravar la compleja situación que experimenta la sociedad de inicios del Siglo XXI.

En el plano académico la situación tampoco es sencilla amén de la improvisación que en muchos casos se ha tenido que asumir para el embrague curricular de la Educación Virtual. Nunca se está preparado para acontecimientos inesperados pero la realidad ha superado la ficción y obliga a tomar decisiones que en ningún caso comprometan la calidad de la formación y que necesariamente conlleva entender la transición a un nuevo modo de vida totalmente equiparable a las novísimas formas asumidas durante la Revolución Industrial. El mercado financiero, el marketing, la comunicación personal, el manejo de la información, las masas en redes, el autorreconocimiento, el liderazgo, el desplazamiento de lo presencial a lo virtual es lo que tenemos. La realidad que llevo para quedarse.

El filósofo surcoreano Byung Chul Han (Bloghemia marzo 30, 2021) hace una interesante reflexión en torno a la Psicología de las masas Gustave Le Bon (1895), quien define la modernidad como la «época de las masas». Desde su punto de vista, el pensamiento humano está en vías de transformación. El presente, dice, es un «periodo de transición y de anarquía». La sociedad futura, en su organización, deberá contar con un nuevo poder, a saber, con el poder de las masas. Y así constata, lacónicamente: «La era en la que entramos será, verdaderamente, la era de las masas» Le Bon cree que el orden tradicional de dominación decae. A su juicio, ahora ha alcanzado la primacía la «voz del pueblo». Las masas «fundan sindicatos, ante los cuales capitulan todos los

poderes, bolsas de trabajo que, pese a las leyes económicas, tienden a regir las condiciones laborales y salariales».

Esta transición crítica, explica Chul Han (2021) de la cual parece ser responsable otra transformación radical: la revolución digital. De nuevo, una formación de muchos asedia a las relaciones dadas de poder y de dominio. La nueva masa es el enjambre digital. Esto muestra que el homo digitalis es cualquier cosa menos nadie. "El mundo del hombre digital enseña, además, una topología del todo distinta. Le son extraños los espacios como los estadios deportivos o los anfiteatros, es decir, los lugares de congregación de masas. Exhibe propiedades que lo distinguen radicalmente de las formaciones clásicas de los muchos, a saber, de la masa. La nueva masa sin alma, sin concepción del si mismo es un todo abstracto: una masa digital que revuelve una consciencia de clase inespecífica.

Pero esta globalización de las masas, según Michael Hardt y Antonio Negri (citados por Chul Han, 2021) desarrolla dos fuerzas contrapuestas. Por una parte, erige un orden capitalista de dominación descentrado, desligado del territorio, a saber, el «imperio global». Por otra parte, produce la llamada «multitud», una composición de singularidades que se comunican entre sí y actúan en común a través de la red. Se opone al imperio dentro del imperio. Ahora bien, esta tensión en la misma red pudiera interpretarse como las contradicciones permanentes entre recetas ideológicas y las dialécticas del mercado que han dejado de lado el reconocimiento de la prevalencia de lo humano en la organización social. La perspectiva humanista debe primar en el surgimiento de nuevos paradigmas que enfrenten la comprensión de lo social.

En este marco complejo, el Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) el Postgrado en Organizaciones (Doctorado en Ciencias Organizacionales y La Especialización en Derecho del Trabajo y La Seguridad Social) La Red Venezolana de Estudios Organizacionales (RED VEO) están trabajando en diversas actividades académicas, de investigación y extensión que en el contexto virtual apuntan a un trabajo interinstitucional cruzando fronteras hoy solo percibidas por la percepción reduccionista de los adeptos a lo local, a lo parroquial.

En sentido, a partir del mes de julio 2021 se estarán llevando a cabo actividades de vital importancia en el área de las organizaciones: 29 y 30 de julio 2021: El II Encuentro de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales (RED VEO) con la participación estelar de importantes investigadores de la región; La Edición Especial de Sapienza Organizacional referida a "Los Estudios Organizacionales" No. 17, Julio-Diciembre ,2021; Las IV Jornadas Académicas del GILOG, IV -JAG, 2021 el 21 y 22 de octubre de los corrientes. Todo esto en tiempo de crisis donde el hombre es del tamaño de sus circunstancias. Esperando contribuir desde el "Alma mater" a la vigencia de la academia y el conocimiento.

E-ISSN: 2443-4418 P-ISSN: 2443-4256 Depósito Legal pp201402ME4542

Vol 8, N° 15 | Enero - Junio 2021

Revista Sapienza Organizacional
Grupo de Investigación en Legislación
Organizacional y Gerencia (GILOG)

Sapienza Organizacional

La Revista Sapienza Organizacional espera su contribución en estudios de actualidad relacionados con las organizaciones en el ámbito de legislación organizacional, estudios organizacionales, ciencias administrativas y contables, economía, ambiente, humanidades, con hallazgos de las ciencias sociales en general, y con el objeto de facilitar la presentación, consideración y publicación de los trabajos, La Revista Sapienza Organizacional sólo considerará para su publicación, trabajos inéditos y que no hayan sido propuestos simultáneamente a otras revistas. La recepción de trabajos se realizará durante todo el año.

Dirección: Av. Las Américas, núcleo Liria-Edificio G, Primer Piso, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Los Andes. Mérida - 5101.

Teléfonos: +58 274 240 1173 **E-mail:** sapienzaorganizacional@gmail.com

Todos los documentos publicados en esta revista se distribuyen bajo una licencia creative Commons Atribución-No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. Por lo que el envío, procesamiento y publicación de artículos en la revista es totalmente gratuito.



*Esta versión electrónica de **Sapienza Organizacional** se realizó cumpliendo con los criterios y lineamientos establecidos para la edición electrónica en el **Año 8, N° 15**, publicada en el repositorio institucional saberula
Universidad de Los Andes – Venezuela
www.saber.ula.ve
info@saber.ula.ve*

Fecha de Publicación: 06/05/2021