



Revista Científica

GERENS

Número 6.

Ene. – Jun. 2020

ISSN: 2665 - 0002

San Carlos, 2020

Revista Científica Gerens Número 6. Ene. - Jun. 2020



**Universidad Nacional Experimental de los
Llanos Occidentales Ezequiel Zamora**





Vicerrectorado de Infraestructura
y Procesos Industriales

Gerens

La UNELLEZ sembrando las nuevas dinámicas gerenciales que demanda la sociedad y la economía.

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora" San Carlos, Estado Cojedes, Venezuela
Número 6 / Enero-Junio 2020

REVISTA CIENTÍFICA GERENS Número 6 / Enero – Junio 2020

La UNELLEZ sembrando las nuevas dinámicas gerenciales que demanda la sociedad y la economía.

REVISTA CIENTÍFICA ARBITRADA, aprobada según Resolución Consejo Directivo UNELLEZ N° 2017/403 de fecha 01/08/2017 punto 75. PERIODICIDAD: SEMESTRAL.

Catálogo Latindex: <https://latindex.unam.mx/latindex/ficha?folio=28060>. Folio: 28060. Folio Único: 24548

La revista científica **GERENS** constituye un órgano divulgativo del Programa de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ) - Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales (VIPI), Cojedes, y de toda la UNELLEZ; además, posee un carácter científico y humanístico, orientado a promover la investigación, la reflexión y la generación de conocimientos en las Ciencias Gerenciales y áreas afines. Se presenta como una publicación semestral, fundada en el año 2017. Se publican resúmenes de trabajos culminados y avances de investigación, trabajos de ascenso, ensayos académicos, reseñas de libros y experiencias pedagógicas producidas por el personal docente, de investigación y estudiantes de postgrado (4to y 5to nivel) de la UNELLEZ-VIPI y otros autores del ámbito nacional e internacional. La selección de cada aporte dependerá, en primer lugar, del uso y adecuación de la normativa establecida, en segundo lugar, atender con celeridad las observaciones que resulten del proceso de arbitraje respectivo requerido por la revista.

The scientific journal **GERENS** is an informative body of the Advanced Studies Program of the National Experimental University of the Western Plains Ezequiel Zamora (UNELLEZ) - Vice-rectorate of Infrastructure and Industrial Processes (VIPI), Cojedes, and of the entire UNELLEZ; It also has a scientific and humanistic character, aimed at promoting research, reflection and the generation of knowledge in Management Sciences and related areas. It is presented as a biannual publication, founded in the year 2017. Summaries of culminating works and research advances, promotion works, academic essays, book reviews and pedagogical experiences produced by teaching staff, research and postgraduate students (4th and 5th level) of the UNELLEZ-VIPI and other authors of the national and international scope. The selection of each contribution will depend, in the first place, on the use and adequacy of the regulations established, secondly, to promptly address the observations resulting from the respective arbitration process required by the journal.

PORTADA: Fotografía tomada en el Programa de Estudios Avanzados por la MSc. Jesulma López.

Diseño y digitalización de portada: Dr. Antonio Luis Flores Diaz.

Montaje: MSc. Luis Guerrero / MSc. Luis Gerardo Vivas, San Carlos, Estado Cojedes, Venezuela.

Depósito Legal: CO2017000009

ISSN: 2665-0002

DIRECTOR: Dr. ANTONIO LUIS FLORES DIAZ

EDITOR: Dr. GUSTAVO ALONZO JAIME GAMEZ

Diagramación: Dr. Antonio Luis Flores Diaz

Revista editada por: Fundación Editorial de la Universidad Ezequiel Zamora (FEDUEZ-UNELLEZ).

Av. 23 de enero, Redoma de Punto Fresco, Barinas, Venezuela.

URL: <http://unellez.edu.ve/portalweb/public/departamentos/507/contenido/576>

Journal edited by: Fundación Editorial de la Universidad Ezequiel Zamora (FEDUEZ-UNELLEZ).

Av. 23 de enero, Redoma de Punto Fresco, Barinas, Venezuela.

URL: <http://unellez.edu.ve/portalweb/public/departamentos/507/contenido/576>

Dirección: Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ - VIPI. Avenida Principal, Urbanización Cantaclaro. San Carlos, Cojedes - Venezuela. Teléfonos: (0258)-4331955-4331412-4331671

Email: revistagerens@gmail.com. **Twitter oficial:** [@revistagerens](https://twitter.com/revistagerens)

URL 1: <http://unellez.edu.ve/revistas/index.php/rgerens>

URL 2: <http://www.postgradovipi.50webs.com/gerens.html>

Derechos de autor: Todos los derechos son reservados por la UNELLEZ. Se puede reproducir el material contenido en la revista sin permiso del editor solo para uso de investigación y fines privados. Si es utilizado para otros fines se debe solicitar el debido permiso por escrito a la editorial.

Copyright: All rights are reserved by UNELLEZ. The material contained in this journal may be reproduced without the permission of the publisher only for the use of research and private purposes. If it is used for other purposes, due permission must be requested in writing from the publisher.

PRINCIPIOS ÉTICOS PARA PUBLICACIÓN EN LA REVISTA CIENTÍFICA GERENS

El Comité Editorial de la Revista Científica Gerens velará por el cumplimiento de las normas de conducta ética implementadas para nuestra revista en línea. Con base en la capacidad crítica, honestidad y objetividad de las personas involucradas a lo largo de todo el proceso de publicación, esto incluye, editor, director, autores, colaboradores y revisores. Los principios éticos de la Revista Científica Gerens se detallan a continuación:

Responsabilidad de los autores y autoría

Las publicaciones que se reciben en la Revista Científica Gerens son originales e inéditas. En cuanto a las publicaciones redundantes o concurrentes. Los autores, no deben, enviar manuscritos de trabajos de investigación que hayan sido publicados o enviados simultáneamente a otras revistas científicas o editoriales diferentes. Esto constituye una práctica poco ética y la publicación será inaceptable en nuestra revista.

En cuanto a las fuentes de información

Los autores, deben citar las fuentes importantes en la elaboración del manuscrito y dar el crédito correspondiente a los trabajos de otros. Cuando se utiliza información privada y/o confidencial se debe pedir por escrito el permiso correspondiente a los autores de la obra citada.

Con relación a la autoría del manuscrito

Se reconocerá la autoría del manuscrito a aquellos autores que realmente hayan hecho un aporte significativo al desarrollo de la investigación tanto autores como co-autores del documento. El documento enviado a la revista debe ser consignado y aprobado por el autor principal con el consentimiento de que todos los involucrados en la investigación están de acuerdo con la publicación del manuscrito.

Los autores tienen la obligación de informar al editor de la Revista Científica Gerens de cualquier error importante detectado en la publicación para tomar los correctivos necesarios o si por el contrario el

editor se entera de un error en la publicación encontrado por una tercera persona, el autor (es) tiene el deber de retractarse y corregir inmediatamente esta anomalía.

En cuanto al arbitraje

El sistema de escogencia de los árbitros es un proceso anónimo. Se utiliza el sistema doble ciego (Peer Review), en tal sentido ni los autores conocen al árbitro ni el árbitro a su par ciego. Las revisiones de los árbitros deben estar basadas en la crítica constructiva, honestidad y objetividad.

Confidencialidad. Una vez finalizado el proceso de arbitraje, los revisores deben abstenerse de suministrar o divulgar información del proceso a ningún ente externo a la revista.

La revista la Revista Científica Gerens notificará a los revisores del tiempo requerido para la evaluación del manuscrito y en caso de presentarse algún inconveniente o impedimento para cumplir con los lapsos establecidos, el (los) revisor (es) deberá (n) informar al editor de la revista para tomar las previsiones del caso.

En cuanto a la responsabilidad de los Editores

Decisión de publicación

El editor junto al director de la Revista Científica Gerens tomarán la decisión final de publicar o no el manuscrito, una vez haya sido revisado por los pares ciego. Esta decisión debe tomarse con base en la importancia del contenido científico de la investigación, la normativa de la revista y en las observaciones emanadas de los árbitros. Debe prevalecer la objetividad y la honestidad por encima de cualquier punto de vista de raza, orientación sexual, creencias religiosas, origen étnico, nacionalidad o posición política de los autores.

Confidencialidad. Tanto el editor como el director y el Comité Editorial de la Revista Científica Gerens no deben dar información a ningún ente externo a la revista sobre los manuscritos enviados para publicación, solo se dará información a los autores.

El editor o director de la Revista Científica Gerens dará respuesta inmediata a solicitudes y aclaratorias realizadas por los autores y árbitros vía correo electrónico u otra herramienta permitida dar información sobre la publicación.

Difusión de la revista. El editor o director hará la difusión del número publicado a través del Sistema de Revistas de la UNELLEZ; el cual se encuentra la página web de la Revista Científica Gerens, base datos y redes sociales: <https://unellez.edu.ve/revistas/>

Proceso de Publicación: El editor o director de la Revista Científica Gerens seleccionará a dos expertos de reconocida trayectoria nacional o internacional para evaluar el manuscrito.

En relación con los conflictos de interés

El editor o director de la Revista Científica Gerens solicitará a los autores que informen por escrito al momento de consignar el manuscrito a la revista, si existen conflictos de interés con algún autor, coautor, empresa o instituciones relacionadas con el artículo y publicar correcciones si los intereses

contra-puestos se presentaron después de la publicación del manuscrito. Si esto sucede, el editor debe exigir a los autores publicar una retractación o implementar otras normas de conducta apropiadas.

Asimismo, los conflictos generados en el proceso de publicación de un artículo se resolverán por la resolución de conflictos como son la mediación o la conciliación; todos enmarcados en una solución pacífica y de satisfacción de las partes sin prejuicios a ninguno de los involucrados en los asuntos.

Detección de plagiarismo: Los artículos, ensayos, revisión literaria, avances, notas técnicas entre otros recibidos en la Revista la Científica Gerens para su publicación son escaneados con softwares disponibles en Internet, tales como Google Scholar o Google Books que cuenta con una gran base de datos de materiales y artículos publicados en el pasado y en la actualidad que hacen que el software sea más efectivo para el rastreo de contenidos duplicados, de esta manera podemos detectar si el trabajo a publicar no ha sido copiado de otras fuentes. En caso de detectarse el plagio, el artículo es devuelto al autor (es) para que subsanen la falta o en su defecto el material no será publicado en la Revista.

DIRECTOR

Dr. ANTONIO LUIS FLORES DIAZ

**Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora
San Carlos, estado Cojedes, Venezuela**

EDITOR

Dr. GUSTAVO ALONZO JAIME GAMEZ

**Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora
San Carlos, estado Cojedes, Venezuela**

COMITÉ EDITORIAL

Dr. WILMER JOHAN SALAZAR SANTANA

**Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora
San Carlos, estado Cojedes, Venezuela**

Dr. GUSTAVO ALONZO JAIME GAMEZ

**Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora
San Carlos, estado Cojedes, Venezuela**

Ph.D. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ MOLINA

**Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora
San Carlos, estado Cojedes, Venezuela**

Dr. ANTONIO LUIS FLORES DIAZ

**Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora
San Carlos, estado Cojedes, Venezuela**

COORDINADOR ACADÉMICO DEL CONSEJO DE ARBITRAJE

Dr. DANNY MARCEL ORASMA VILLAMEDIANA

**Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora
San Carlos, estado Cojedes, Venezuela**

AUTORIDADES DE LAUNELLEZ

Dr. Alberto José Quintero
Rector

MSc. Coromoto Sánchez
Secretaria General

Prof. Humberto Rivero
Vice-Rector de Servicios (E)

Dra. Yajaira Pujol
**Vice-Rectora de Planificación y Desarrollo Social
Barinas, estado Barinas (E)**

Prof. Héctor Montes
**Vice-Rector de Producción Agrícola
Guanare, estado Portuguesa**

Dr. Gustavo Alonzo Jaime Gámez
**Vice-Rector de Infraestructura y Procesos Industriales
San Carlos, estado Cojedes (E)**

Dra. Marys Orasma
**Vice-Rectora de Planificación y Desarrollo Regional
San Fernando de Apure, estado Apure**

Dra. María Andueza
**Directora de Creación Intelectual
Barinas, estado Barinas**

Dra. Ana Iris Peña
**Directora de Estudios Avanzados
Barinas, estado Barinas**

Dra. Denys Luz Molina
**Directora de Innovación Curricular
Barinas, estado Barinas**

Dra. Zoleida Lovera
**Directora-Gerente FEDUEZ
Barinas, estado Barinas**

Dra. Iskra Marín
**Directora de Vinculación Socio-Comunitaria
Barinas, estado Barinas**

AUTORIDADES DE LA UNELLEZ SAN CARLOS

Dr. Gustavo Alonzo Jaime Gámez
Vicerrector de Área (E)

MSc. Nakhary Mendoza
Jefa del Programa Ciencias Básicas y Aplicadas

MSc. María Eugenia Paredes
Jefa del Programa Ciencias del Agro y del Mar

MSc. Loreines Valentina González
Jefa del Programa Ciencias Sociales y Económicas

MSc. Ángela Rendo
Jefa del Programa Ciencias Jurídicas y Políticas

MSc. Juan Andrés Lovera
Jefe del Programa Ciencias de la Educación y Humanidades

MSc. Carolina Evelind Varela
Jefa del Programa Estudios Avanzados

Dr. Antonio Luis Flores Díaz
Jefe del Programa Sistema de Creación Intelectual

Ph.D. Juan José Fernández Molina
Sub-Gerente de Publicaciones Cojedes

MSc. Yuleimi Peña
Jefa del Programa Vinculación Socio Comunitaria

Lcda. Loredana Giust
Secretaria del Consejo Académico

Lcdo. Efraín García
Coordinador de Cultura

EDITORIAL

Nuevamente presentamos una edición de la Revista Gerens, llenos de orgullo Unellista por la labor cumplida, incluso en medio de la situación mundial que actualmente vivimos del Covid-19. Un aporte más de nuestros investigadores al conocimiento en nuestra sociedad y especialmente al desarrollo de la investigación en el área gerencial. Por ello queremos agradecer especialmente a los articulistas que han confiado en nuestra revista para arbitrar y publicar sus estudios realizados y al comité de arbitraje que rigurosamente ha cumplido su cometido en medio de la pandemia.

Parafraseando a Drucker, el surgimiento de la gestión empresarial como una institución distinta, fundamental y líder es un fenómeno esencial en la historia social. Raramente, si es que alguna vez ocurrió algo semejante, una nueva institución básica, un grupo líder nuevo, emergió tan rápidamente como sucedió con la gestión empresarial desde el amanecer del siglo XX. Este surgimiento nos conlleva a realizar investigaciones en el área gerencial que nos permitan reconocer su importancia y sus articulaciones con la sociedad y la universidad venezolana y latinoamericana.

En el presente número de Gerens, se encuentran investigaciones nacionales e internacionales de relevancia para comprender y transformar nuestra sociedad, reflejo de la docencia, investigación y vinculación socio comunitaria que se vive en nuestras universidades día a día. Se convierte así Gerens en una ventana para investigadores noveles y experimentados, de carácter científico y humanístico, orientada a promover la investigación, la reflexión y la generación de conocimientos en las Ciencias Gerenciales y áreas afines así como en una publicación líder en el sistema educativo universitario venezolano, tal como lo expresa Drucker: “El liderazgo es lograr que las miras apunten más alto, que la actuación de la gente alcance el estándar de su potencial y que la construcción de personalidades supere sus limitaciones personales”.

Dr. Gustavo Alonzo Jaime
Editor

**LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL. UNA FORMA DE ORGANIZACIÓN
SOCIOPRODUCTIVA EN LA COMUNIDAD DE MAPUEY MUNICIPIO EZEQUIEL
ZAMORA ESTADO-COJEDES**

**(THE SOCIAL PRODUCTION COMPANY. A FORM OF SOCIOPRODUCTIVE
ORGANIZATION IN THE COMMUNITY OF MAPUEY MUNICIPALITY EZEQUIEL ZAMORA
ESTADO-COJEDES)**

Mariela Raymundo

Doctora en Ambiente y Desarrollo (UNELLEZ). Magister Scientiarum en Desarrollo Rural (UNELLEZ). Postgrado en Planificación de Desarrollo Urbano, Regional y Rural CERUR. ISRAEL), Socióloga Universidad Nacional Federico Villarreal Lima-Perú. Docente del Programa de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UNELLEZ-VIPI San Carlos, estado Cojedes Venezuela. E-mail: amparoraymu@gmail.com.

Genesis Araque

Abogado, Docente del Programa de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UNELLEZ-VIPI San Carlos, estado Cojedes Venezuela. E-mail: genesisaraque_15@hotmail.com.

Autor de correspondencia: Mariela Raymundo. E-mail: amparoraymu@gmail.com

Recibido: 09/04/2020 **Admitido:** 10/05/2020

RESUMEN

Las Empresas de Producción Social (EPS), en Venezuela se presentan como una de las alternativas para consolidar la economía social. El estudio tiene como objetivo fomentar la organización socio productiva mediante la creación de un proyecto de EPS, para la transformación económica del Consejo Comunal “El Guafal”, comunidad Mapuey estado Cojedes. El abordaje a la comunidad se realizó con la herramienta diagnóstico comunitario, permitió la recolección, ordenamiento, estudio y análisis de datos para conocer mejor la realidad social de la comunidad, necesaria para la toma de decisiones; la metodología utilizada fue la investigación social, se aplicó las técnicas de observación participante y la encuesta. El proceso de identificación y jerarquización de problemas en la comunidad, permitió establecer prioridades, siendo el desempleo el mayor problema; en tal sentido, un grupo de personas decidió realizar un proyecto de EPS “Panadería Bolivariana”, orientado a la generación de empleo, proyecto altamente factible, debido a que los mismos están capacitados y certificados por el INCES, quienes hicieron el curso de Panadería. Así mismo, los voceros del consejo comunal manifestaron que la comunidad requiere el servicio de panadería, donde los productos sean de buena calidad y a precios accesibles.

Palabras Claves: Empresa, producción social, organización socio productiva.

ABSTRACT

Social Production Companies (EPS) in Venezuela are presented as one of the alternatives to consolidate the social economy. The study aims to promote socio-productive organization by creating an EPS project for the economic transformation of the "El Guafal" Community Council, Mapuey community in Cojedes state. The approach to the community was carried out with the community diagnostic tool, allowing the collection, ordering, study and analysis of data to better understand the social reality of the community, necessary for decision-making; the methodology used was social research, participant observation techniques and the survey were applied. The process of identifying and ranking problems in the community allowed establishing priorities, with unemployment being the

biggest problem; In this sense, a group of people decided to carry out an EPS project "Bolivarian Bakery", aimed at generating employment, a highly feasible project, since they are trained and certified by INCES, who took the Bakery course. Likewise, the spokesmen of the communal council stated that the community requires the bakery service, where the products are of good quality and at affordable prices.

Key Words: Company, social production, socio-productive organization.

INTRODUCCIÓN

La construcción conceptual del campo socioproductivo, expone un contexto que se complementa en esa red de relaciones socio institucionales, exponiendo así aspectos en los distintos niveles global, regional y local en los que se desenvuelven las estructuras económicas y sociales así como la ubicación del sujeto en su situación histórica y cómo, a su vez, se encuentra organizado en una sociedad para producir, distribuir y consumir los bienes y servicios indispensables en el desarrollo de la sociedad.

En Venezuela, tal como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su preámbulo y en su Título VI correspondiente al sistema socioeconómico en el cual se desea lograr el desarrollo endógeno sustentable y la transformación estructural socio económica del país con la participación protagónica de la sociedad en el desarrollo de su comunidad, ya que a través de los grupos locales organizados, tendrán participación directa en la formulación, implementación y evaluación de proyectos planes y políticas (Consejos Comunales y

Comunas). Al respecto la Ley del Fomento y Desarrollo de la Economía Popular (2008), refiere que:

El modelo socio productivo comunitario y sus formas de organización popular están basadas en relaciones de producción solidarias, mediante la movilización consciente de las potencialidades productivas de la comunidad, como herramientas que impulsarán el desarrollo integral del país; por lo que se fomentará y desarrollará la economía popular sobre la base de los proyectos propios de las comunidades organizadas, en cualquiera de sus formas y en el intercambio de saberes, bienes y servicios para la reinversión social del excedente, dirigidas a satisfacer las necesidades sociales de las comunidades. (p.8).

En este orden de ideas, el gobierno venezolano se propone rescatar las funciones económicas y sociales e insertar a los ciudadanos en la toma de decisiones para fortalecer la independencia y soberanía del país construyendo una red nacional de producción que reduzca las importaciones fundamentalmente en el sector alimentario. Para tal fin ha propuesto nuevas formas de producción social, como elemento fundamental para el desarrollo del modelo productivo en diversos sectores de la economía entre ellas las

Empresas de Producción Social (EPS), que según la Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal (2012) en su artículo 10, define como:

Unidad socioproductiva constituida por las instancias de Poder Popular en sus respectivos ámbitos geográficos, destinada al beneficio de los productores y productoras que la integran, de la colectividad a las que corresponden, y al desarrollo social integral del país, a través, de la reinversión social de sus excedentes. La gestión y administración de las empresas de propiedad social directa comunal es ejercida directamente por la instancia del Poder Popular que la constituya. (p. 20).

De igual forma la Ley del Fomento y Desarrollo de la Economía Popular (2008), define a la Empresa de Producción Social (EPS) en su artículo 9 como “La unidad de trabajo colectivo destinada a la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades sociales y materiales a través de la reinversión social de sus excedentes, con igualdad sustantiva entre sus integrantes”.

Como podemos evidenciar la Empresa de Producción Social (EPS), sustenta sus bases legales en la cooperación del trabajo colectivo, como nueva forma de producción social que beneficie a la comunidad o sector altamente afectado y que a su vez respalda sus intenciones en los principios y valores como lo son la corresponsabilidad, cooperación, sustentabilidad, libertad, justicia social, solidaridad, equidad, transparencia, honestidad, igualdad, eficiencia y eficacia entre otros.

Así mismo, en la Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal (2012), se hace referencia a los integrantes de la empresa de producción social, los cuales son designados por la Asamblea de Ciudadanas y Ciudadanos o Parlamento Comunal, para el manejo y uso de los medios de producción que le pertenecen a la comunidad, siempre en función de la satisfacción de las necesidades de la colectividad y mejoramiento del bienestar social. Aunado a esto para el éxito del funcionamiento de las (EPS) se debe atender la formación y capacitación integral para el trabajo productivo y técnico, en la formulación, desarrollo y financiamiento de proyectos socio productivos sustentables por parte de los órganos y entes del Poder Público con competencia en la materia; acompañamiento integral mediante el otorgamiento de recursos financieros y no financieros, retornables y no retornables, por parte de los órganos y entes del Poder Público y la transferencia de servicios, actividades y recursos, en el área de sus operaciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 184 y 185 de la Constitución de la República, en concordancia con las decisiones del Consejo Federal de Gobierno.

Esta estructura económica se fundamenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (ob.cit), específicamente en el artículo 299 donde se plasman los principios del sistema socioeconómico a los fines de

asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa; y el artículo 4 de la Ley del Fomento y Desarrollo de la Economía Popular (2008), el cual expresa lo siguiente:

Son principios y valores del modelo socioproductivo comunitario y sus formas de organización comunal, la corresponsabilidad, cooperación, sustentabilidad, libertad, justicia social, solidaridad, equidad, transparencia, honestidad, igualdad, eficiencia y eficacia, contraloría social, rendición de cuentas, asociación abierta y voluntaria, gestión y participación democrática, formación y educación, respeto y fomento de las tradiciones, la diversidad cultural, articulación del trabajo en redes socio productivas, cultura ecológica y preponderancia de los intereses comunes sobre los individuales, que garantice la satisfacción de las necesidades de la comunidad, aportando la mayor suma de felicidad posible. (p.13).

Esta economía social, de desarrollo económico desde la perspectiva del estado adquiere una postura diferente, apuntalando hacia el posicionamiento de un nuevo modelo de desarrollo socioeconómico, mediante el fomento de la economía social a partir de nuevas relaciones de producción. Es decir, se propicia la propiedad social con el fin de eliminar las inequidades que impiden la inserción social. Esta nueva opción de acuerdo al Estado representa el desarrollo de la economía productiva, la justicia social, la

inclusión, la democratización de la producción, la transformación de las relaciones de producción, entre otros.

En este contexto, la investigación en esta primera etapa tienen como objetivo de estudio fomentar la organización socio productiva mediante la conformación del proyecto de una empresa de producción social para la transformación económica del Consejo Comunal “El Guafal”, de la comunidad Mapuey estado Cojedes.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Las teorías económicas (clásica, keynesiana, neoclásica, entre otras) han centrado sus postulados en determinar el manejo de las variables macroeconómicas y microeconómicas que influyen en el desarrollo de los países, sin embargo, hoy en día, se han desarrollado modelos alternativos desde la perspectiva del humanismo centrados en observar los recursos existentes y disponibles en los países para impulsar un desarrollo a través de las capacidades de los individuos que habitan en dichas comunidades. Arandia y Portales (2015), dicen que este modelo humanista emerge como una alternativa para resolver las inequidades creadas por el modelo económico de empresas tradicional, misma que es parte de un cambio de paradigma que desde la década de los noventa ha optado por posicionar al ser humano al centro de la gestión de cualquier organización. Sus defensores afirman que una organización

que promueve la dignidad humana estimula las capacidades de sus colaboradores, busca el bienestar, logra mejores condiciones de vida y crea un mayor valor para la sociedad (Arandia y Portales, 2015:124).

En este contexto, cuando hablamos del surgimiento de modelos alternativos de desarrollo, debemos hacer referencia al modelo de producción social. Al respecto refiere Ortega (2016), que el modelo pone especial énfasis en la recuperación, reforzamiento, activación y creación de las actividades productivas locales y en la diversificación de las mismas. A su vez, promueve la planificación y articulación de las cadenas productivas, con el doble objetivo de responder a las necesidades de desarrollo local con lo cual se garantiza la producción nacional.

Desde esta perspectiva para Vásquez (2016) las empresas de producción social, son entidades económicas dedicadas a la producción de bienes, obras y servicios, en las cuales el trabajo tiene significado propio, no alienado y auténtico. No existe discriminación social en el trabajo y de ningún tipo de trabajo, no existen privilegios asociados a la posición jerárquica, con igualdad sustantiva entre sus integrantes, basadas en una planificación participativa y protagónica y bajo régimen de propiedad estatal, colectiva o la combinación de ambas. Con base en esta realidad, el trabajo pretende explorar las empresas de producción

social como formas de organización socioproductiva en el marco de la economía social.

MATERIALES Y MÉTODOS

La comunidad de San José de Mapuey sector El Guafal, pertenece al municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes, se encuentra ubicado, aproximadamente 6,31 Km de San Carlos (municipio Ezequiel Zamora) y 12,24 Km de Las Vegas (Rómulo Gallegos), a 152 metros sobre el nivel del mar. Sus límites son: por el norte con la comunidad del Cacao, por el sur con el municipio Rómulo Gallegos, por el Oeste la Caralta y por el Este con la comunidad de los Colorados.

La fundamentación metodológica se centra en, la investigación social para Salinas y Cardenas (2009), es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social, permite estudiar una situación social para diagnosticar necesidades y problemas a los efectos de aplicar los conocimientos con finalidades prácticas. El enfoque cualitativo según Martínez (2009), trata de identificar, básicamente, la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí que lo cualitativo (que es el todo integrado) no se opone de ninguna forma a lo cuantitativo (que es solamente un

aspecto), sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante. El método es la investigación acción, para Lewin, considerado el padre de este método citado por Latorre (2007), es un proceso espiral de pasos que comprende la planificación, implementación y evaluación del resultado de la acción; el diseño de campo no experimental, es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (Arias 2012:31).

El abordaje a la comunidad de estudio se realizó a través de la herramienta diagnóstico comunitario que para Narváez, (2011) es aquel diagnóstico que responde a los intereses de la comunidad estudiada permitiendo la participación activa de todos sus miembros, su propósito es investigar una realidad colectiva para detectar sus problemas y necesidades existentes y descubrir las causas de los mismos para definir una línea de acción efectiva para resolverlos. Por su parte Roque (2010), refiere el diagnóstico comunitario permite tener una visión y comprensión de la realidad social en la cual se va a interactuar, es un proceso permanente, continuo de reflexión sobre el entorno, además genera y ofrece la información

suficiente, necesaria para apoyar la toma de decisiones; para Quintero, (2014), es un proceso de recolección ordenamiento, estudio y análisis de datos e información que nos permite conocer mejor la realidad de la comunidad o de una parte de ella, para dar respuesta a los problemas.

En este sentido, esta herramienta permitió el establecimiento de vínculos de acercamiento y confianza con los voceros del consejo comunal “El Guafal” y los habitantes de dicho sector, quienes se incorporaron como principales protagonistas en la identificación y jerarquización de sus problemas, donde recrearon la imagen que tienen de desarrollo sobre sí mismo y su entorno a través del cual se logró un mayor grado de acuerdo y compromiso, mediante la cual se pudo elaborar un proyecto de transformación de su realidad como comunidad, en beneficio del bien común y de su calidad de vida.

Para la búsqueda de la información sistemática, nos apoyamos en la técnica de observación participante, la entrevista en profundidad y la encuesta, utilizando el cuestionario instrumento que permitió constatar la información. Se pudo evidenciar el interés de los habitantes, sobre todo cuando la comunidad asumió su rol protagónico y participativo, con el impulso de los investigadores, en la identificación de sus necesidades, por su parte los seis voceros del concejo comunal quienes

fueron los actores sociales protagonistas de todo el proceso desde donde fluyen los datos y hacia donde convergen las acciones interpretativas, asumieron la responsabilidad para seguir impulsando la transformación comunitaria.

Posteriormente, obtenido los resultados en base al análisis de la información, de forma colaborativa en asamblea comunitaria procedimos a elaborar un plan de acción donde se involucraron a los diferentes actores (voceros del consejo comunal, habitantes de la comunidad y los investigadores) a partir del cual se promovieron acciones conjuntas para la ejecución de dicho proyecto.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El sector “El Guafal” de la comunidad San José de Mapuey cuenta con una población de 564 personas de los cuales el 80% es una población joven, se encuentran en edades comprendidas de (18-35 años), el 15% está representado por una población de niños y adolescentes y el 5% son adultos mayores. El 50% de la población está desempleado, el 20% trabajan en instituciones públicas o privadas y el 30% en trabajos eventuales (albañilería, latonería y pintura, sector informal o agricultura). El 70% de los niños de la comunidad asisten a la Escuela Pública Bolivariana Mapuey y el 30% no estudia,

quienes manifestaron que por su situación económica; el 60% de los adolescentes asisten al Liceo Creación Mapuey que beneficia a los seis sectores de la comunidad, el 40% decidieron no estudiar, de éstos el 30% manifestaron que necesitan trabajar para ayudar a su grupo familiar y el 10% no hacen nada se lo dedican a su tiempo de ocio.

Este sector por ser rural, no cuenta con todos los servicios básicos necesarios, y con los que cuenta son deficientes, el aseo público pasa una vez cada 20 días, se evidencia contaminación ambiental por los desechos sólidos “basura”, representan una amenaza por su producción excesiva e incontrolada, y los residuos sólidos específicamente los materiales de fabricación de construcción de viviendas ya que ambas, contribuyen a la contaminación de las aguas, la tierra, el aire, y también afean el paisaje de la comunidad. Además, ponen en peligro la salud humana, se observa enfermedades respiratorias y de piel en los niños y adultos mayores.

La comunidad cuentan con pocas unidades de transporte dificultando la movilización de las personas que muchas veces caminan para realizar sus diferentes actividades, el servicio ambulatorio no cuenta con todo el personal necesario, los medicamentos son insuficientes, se observa poca presencia del comercio, para satisfacer las necesidades de la comunidad no hay una panadería, no hay presencia de formas

de organización socioproductiva y desconocen el tema. Lo referido anteriormente deprime la calidad de vida de los habitantes del sector El Guafal; a pesar de su cercanía a la ciudad de San Carlos, las instituciones del Estado no han atendido las necesidades de la comunidad.

Al jerarquizar la problemática de la comunidad, se evidenció que el principal problema es el desempleo, para lo cual, los habitantes decidieron, elaborar un proyecto orientado a la generación de empleo, donde un grupo representativo de personas de la comunidad El Guafal, eligieron constituir una Empresa de Producción Social específicamente una “Panadería Bolivariana”, proyecto altamente factible ya que, muchos de ellos tienen conocimiento básico sobre la elaboración del pan y están certificados por el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), quienes realizaron el curso de Panadería. Así mismo, los voceros del consejo comunal manifestaron que la comunidad requiere una panadería, el cual se pudo contrastar el requerimiento en el recorrido y observación participante que se hizo a la comunidad. Este servicio de panadería, beneficiara a toda la comunidad porque los productos serán de buena calidad y a precios accesibles, generaran empleos directos e indirectos y como toda Empresa de Producción Social realizará una acción social el cual estará

destinado a dotarle de pan a los niños de la escuela de la comunidad.

En este sentido, teniendo como premisa que se debe aprovechar los recursos con los que cuenta la comunidad en este caso el conocimiento y capacitación que tienen algunos habitantes del sector el Guafal, en aras de consolidar la autogestión y fortalecimiento, se elaboró el proyecto de la Empresa de Producción Social la “Panadería Bolivariana”, con el propósito de contribuir con el desarrollo económico de las personas que hacen vida en la comunidad a través de una forma de organización socio productiva, y de esta manera se generen productos, bienes y servicios útiles, mediante la cual la comunidad se integre en diversas actividades como medio para mejorar su calidad de vida y consigo solventar las carencias que dicha comunidad presenta.

CONCLUSIONES

- La participación del ser como organización, en la formación, ejecución y control de la gestión social de su comunidad, se convierte en la fórmula de victoria que le abre espacio a un protagonismo del pueblo ante sus necesidades, exigiendo las respuestas adecuadas para su crecimiento y desarrollo, estableciendo un espiral virtuoso en vías para ascender

- El consejo comunal “El Guafal” de la comunidad Mapuey, cuenta con un valioso recurso humano, tienen el sentido de pertenencia por su comunidad, en virtud de sus habitantes están organizados, priorizan sus necesidades en beneficio del bienestar común, en tal sentido para fortalecer la participación es necesario que se invite a un personal especializado multidisciplinario, para realizar talleres orientados a la motivación, autoestima y trabajo en equipo, que contribuyan con su crecimiento personal, las relaciones interpersonales y el fortalecimiento de los valores comunitarios.
- Para la consolidación de la Empresa de producción Social “La Panadería Bolivariana”, se debe articular con las instituciones de Funda Comunal y Sunacoop, quienes serán las encargadas de dictar talleres y orientaciones sobre las formas de organización socio productiva y la conformación de Empresas de Producción Social, mediante la cual les transfieran herramientas necesarias en cuanto al asesoramiento jurídico para la constitución de la panadería y contable para la administración de la misma, dejando así un aporte valioso a la comunidad que tanto lo necesita, en virtud de que en la comunidad no se cuenta con el servicio, aunado a esto se contribuye con la generación de empleo directo e indirecto.
- La comunidad cuenta con una formación básica sobre la elaboración del pan, por lo tanto se requiere la participación de instituciones de formativas idóneas para contribuir con este propósito, en cuanto se refiere a la transferencia de generación de conocimientos para un buen servicio del mismo, el INCES debe ser la encargada de dictar los cursos de panadería industrial y pastelería, por su parte la UNELLEZ a través de la coordinación de servicio comunitario debe asignar a sus prestadores de servicio, realizar proyectos en la comunidad orientados a la capacitación del Desarrollo para la Organización Jurídica, Financiera, Productiva, Administrativa y de la Formación en Empresas de Propiedad Social en las Comunidades del Estado Cojedes.
- Debido a que la comunidad no cuenta con los recursos económicos necesarios para consolidar su proyecto “La Panadería Bolivariana”, se requiere del apoyo de las instituciones de Fundación Zamora, Banmujer, Mincomunas e Inapymi, quienes son las encargadas de otorgar financiamiento, créditos para la

creación de Empresas de Producción Social.

ciudadana. [En línea] http://repositorios.unes.edu.ve:8080/js_pui/bitstream/123456789/251/2/Diagnostico%20comunitario%20participativo.pdf. [Consulta: 2019, noviembre 12].

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arandia, O, Portales, L. 2015. Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica Ad-minister, Número (26), Pág. 123-147 Universidad EAFIT Medellín, Colombia. [En línea]: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789006> [Consulta: 2020, junio 20].

Arias, F. 2012. *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*, sexta edición Editorial, Episteme. 31 p.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 1999. Gaceta Oficial, 36.860 (Extraordinaria), diciembre 30, 2002.

Latorre, A. 2007. *La investigación – acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*. Publidisa. España. Pp. 23 – 31.

Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal 2012. Gaceta Oficial, 6,011 (Extraordinaria), noviembre 6, 2012, 97p.

Ley para el Fomento y Desarrollo de la Economía Popular. 2008, *Gaceta Oficial*, 5.890 (Extraordinario), julio 31, 49 p.

Martínez, M. 2009. *Epistemología y metodología cualitativa en ciencias sociales*. Trillas. México. 146- 148 p.

Narváez, Carmen. 2011. *Diagnostico Comunitario. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Tecnología en Desarrollo y Bienestar Social*. Universidad Mariana Colombia. Pp. 45.

Ortega, Yasel (2010). *Modelo de empresa de producción social como activador del desarrollo endógeno*. Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada. UNEFA, Venezuela.

Quintero, Gladys. 2014 *Diagnostico comunitario participativo para la seguridad*

Salinas, P y Cardenas, M. 2009. *La investigación social y sus métodos*. Editorial "Quipus", CIESPAL Quito-Ecuador. 83p.

Roque, Eduardo. 2010. El abordaje comunitario. Diario el Guayanés. [En línea] http://www.elguayanes.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1464:el-abordaje-comunitario&catid. [Consulta: 2019 Julio 25].

Vásquez, Nohelys, 2016. *Organización en el Nuevo Modelo Social*. Caracas-Venezuela. 87 p.

IMPORTANCIA DEL COMPONENTE AXIOLÓGICO EN LA GERENCIA AVANZADA DESDE UNA VISIÓN REFLEXIVA

*(IMPORTANCE OF THE AXIOLOGICAL COMPONENT IN ADVANCED MANAGEMENT
FROM A REFLECTIVE VISION)*

Miriam Rodríguez

Dra. en Ciencias de la Educación (ULAC), MSc. en Administración y Supervisión Educativa (UC),
Licenciada en Educación (UC). Docente Agregado a Dedicación Exclusiva de la UDS San Carlos,
Cojedes. Venezuela. miriamrodriguezq@hotmail.com

Autor de correspondencia: Miriam Rodríguez. E-mail: miriamrodriguezq@hotmail.com

Recibido: 09/04/2020 **Admitido:** 21/05/2020

RESUMEN

En el presente artículo se planteó como objetivo general: fundamentar la importancia del componente axiológico en la gerencia avanzada desde una visión reflexiva, para lo cual se realizó una investigación documental de nivel exploratorio, consultando diferentes autores, expertos e investigadores sobre los contenidos clave del estudio. En cuanto a los aspectos teóricos se exponen diferentes concepciones sobre la temática en debate y se refieren algunos antecedentes vinculados al objeto de estudio, que incluyen trabajos de grado y tesis doctorales, que desarrollan investigaciones en torno a la axiología y la gerencia, los valores y la ética empresarial, que constituyen la plataforma teórica sobre la cual se sustenta la investigación. El análisis y la discusión de los hallazgos se fueron realizando progresivamente, en correspondencia con el enfoque cualitativo, mediante la práctica de la reflexividad. Como conclusión podemos afirmar que es necesario refundar la ética y crear nuevos valores en los ámbitos organizacionales y redimensionar el componente axiológico con un enfoque hacia lo humano, con múltiples miradas para comprender, interpretar y convivir con las nuevas realidades sociales en las que emerge la gerencia avanzada.

Palabras Claves: Gerencia avanzada, axiología, valores, reflexividad.

ABSTRAC

In this article, the general objective was: to base the importance of the axiological component in advanced management from a reflexive perspective, for which an exploratory documentary research was carried out, consulting different authors, experts and researchers on the key contents of the study. . As for the theoretical aspects, different conceptions on the subject in debate are exposed and some antecedents related to the object of study are mentioned, which include graduate works and doctoral theses, which carry out research on axiology and management, values and business ethics, which constitute the theoretical platform on which the research is based. The analysis and discussion of the findings were carried out progressively, in correspondence with the qualitative approach, through the practice of reflexivity. As a conclusion, we can affirm that it is necessary to refund ethics and create new values in the organizational fields and to resize the axiological component with a focus on the human, with multiple perspectives to understand, interpret and live with the new social realities in which management emerges advanced.

Key Words: Advanced management, axiology, values, reflexivity

INTRODUCCIÓN

“La ética es la suprema expresión de la inteligencia humana”

(Víctor Guedez, 2004)

Los valores son aspectos relacionados con la actividad humana en todas las esferas de su acción, de igual modo los valores, la ética y la moral son elementos claves en el funcionamiento organizacional y gerencial. De allí que, desde las últimas décadas del siglo XX el debate sobre los valores en la educación, la ciencia, la tecnología y la gerencia, como en casi todos los ámbitos de la vida humana, se abrió con fuerza y persiste en la actualidad, con mayor interés, en los estudios e investigaciones de las diferentes ciencias sociales.

Enmarcados en ese debate, nos proponemos en este artículo presentar algunas consideraciones con el objetivo de fundamentar la importancia del componente axiológico en la gerencia avanzada desde una visión reflexiva, destacando el papel de los valores, la ética y la moral, como temas esenciales de lo axiológico, vinculados al proceso complejo que caracteriza la nueva concepción de gerencia avanzada.

En nuestra consulta bibliográfica encontramos autores como Rodríguez (2006) que presentan, en los resultados de sus investigaciones, conclusiones donde se resalta que “gran parte de los problemas que aquejan a la sociedad actual son causados por

comportamientos organizacionales moralmente cuestionables, por ejemplo, la corrupción, el deterioro medioambiental y el consumismo, entre otros” (p. 51). Bajo esa perspectiva, considerando como problema los retos que en un mundo cambiante, globalizado, complejo, incierto, pleno de contradicciones y desconcertante, se le presentan actualmente a la gerencia, tanto en el mundo empresarial, como en las instituciones públicas, nos planteamos las siguientes interrogantes: ¿Qué entendemos por gerencia avanzada?, ¿Qué importancia tiene la axiología en la gerencia avanzada?, ¿Qué papel juegan los valores en la gerencia avanzada? ¿Por qué se requiere de una nueva visión y nuevas perspectivas para actuar en espacios gerenciales de avanzada?

Con la finalidad de aproximarnos a las respuestas que exigen las interrogantes anteriores, hicimos una investigación documental con un nivel exploratorio, mediante una profunda revisión bibliográfica, consultando diferentes autores, expertos e investigadores sobre el tema, para exponer los contenidos conceptuales de nuestras categorías claves: la gerencia avanzada, la axiología, los valores y la reflexividad.

Para explicar lo que entendemos por gerencia avanzada, referimos la definición de Rojas (2006):

Una nueva gerencia para dar nuevas respuestas a las nuevas realidades, un

reto de producción de saberes, más humanista, una gerencia centrada en la información y el saber, porque es la información y el saber lo que construye la realidad actual. Pero una gerencia focaliza en lo humano, la convivencia, el rescate de la ética. (p. 82).

En esta nueva concepción puede apreciarse la importancia que el autor asigna a los valores de: el conocimiento, el humanismo, la convivencia y la ética. Se trata de una gerencia que se está construyendo y debe centrarse en el ser humano. El autor afirma que la gerencia avanzada debe focalizarse en el valor de la persona, y por ello plantea que ésta “tiene el reto de hacerse más humanista porque es el hombre el centro de la empresa y no las maquinarias” (Rojas, *Ob.cit.*p. 86).

De manera complementaria, Figueredo (2017) se refiere a la gerencia avanzada como:

Un concepto en plena construcción, se explica como un paradigma emergente que intenta hacer entender la direccionalidad en gestión de las organizaciones y sus procesos, cualquiera sea su tipo y objeto, y además, la forma de definirlos y estudiarlos, en consonancia con las exigencias de la sociedad de la información y del conocimiento. (p. 329).

Ambos autores enfatizan la fundamentación de la gerencia avanzada en la información y el conocimiento. Además del señalamiento anterior, Figueredo (*ob.cit.*) expone una serie de aspectos que, según su

criterio, caracterizan la gerencia avanzada, entre los cuales se destacan: la multidimensionalidad, la complejidad, la transdisciplinariedad, la vocación de servicio, la responsabilidad social, la producción de conocimiento, la búsqueda del bienestar humano y la orientación a la excelencia; donde se puede apreciar que esta nueva concepción no puede ser un remozamiento, una renovación o un refrescamiento de la gerencia tradicional, sino que es una nueva concepción, con nuevos retos, nuevos enfoques y nuevos valores.

En lo que respecta a la axiología, como reflexión filosófica contemporánea acerca de los valores, se desarrolló a principios del siglo XX, por lo que el término es relativamente nuevo, aun cuando en la Filosofía los valores han estado presentes desde la antigüedad, refiriéndose a los valores propios del hombre y los de cada cultura, como buenos y dignos de ser cultivados por todos de manera universal.

Dentro de los aspectos axiológicos existen diferentes definiciones acerca de los valores. Para Santana (1999), desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados como referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Muchos autores los conciben como guías que dan una determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo, de cada grupo social y de cada organización humana, de

allí que sea relevante su conocimiento, su estudio y su práctica en la gerencia avanzada.

Dentro de los estudios de la axiología encontramos la ética y al respecto es interesante para este estudio el interés que la ética empresarial ha despertado, sobre todo en los últimos años, en diferentes investigadores y autores expertos en axiología, valores, ética y moral. En ese ámbito se encuentra la reconocida filósofa española Adela Cortina, que en sus escritos y conferencias ha venido señalando, dentro de las características fundamentales de la ética empresarial, dos aspectos directamente vinculados con el componente axiológico: un sistema de valores que afloran mediante una cultura corporativa y una redefinición a partir de las finalidades de la empresa y, por ende, de los valores que la identifiquen. De igual modo Cortina (2009) explica que: “la ética empresarial no es una parte de la responsabilidad social (...) sino justo al revés: la responsabilidad social es una dimensión de la ética empresarial (p. 119).

Sobre los valores humanos y su estudio, es relevante destacar que los mismos han estado presentes como preocupación de diferentes disciplinas a lo largo de la historia de la humanidad, y en la actualidad constituyen el objeto de estudio de la axiología, término que proviene del vocablo griego: *axios*, que significa valor o valioso; y *logos*, estudio o tratado, que se encarga del estudio de los

valores, es la teoría de los valores y de los juicios de valor. En esa dirección Añez, Lúquez y Velazco (2010) plantean que: “El valor, se refiere a los constructos psicológicos, a los conceptos individuales de lo que es deseable (...), de ahí que pertenezca al ámbito del conocimiento del sujeto”. (p. 12). Destacamos esta definición porque integra en su constructo las dimensiones de lo cognitivo, lo afectivo, lo social y lo psicológico, dimensiones asociadas a las funciones gerenciales, donde el conocimiento, la formación profesional, las relaciones interpersonales y el entorno social juegan papeles de importancia en la gestión directiva, administrativa y organizacional de las instituciones y empresas, extendiéndose a la gerencia de la vida personal.

En ese contexto, entendemos que se requiere de una nueva visión para plantear y analizar el papel que juegan los valores en la gerencia avanzada y considerar nuevas perspectivas para actuar en los nuevos espacios gerenciales, por lo que en este caso se emplea la reflexividad destacando su uso relevante en las investigaciones de las ciencias sociales, donde el investigador no se inicia en la indagación desde la nada, a sabiendas que forma parte activa de los contextos de estudio, incluyendo el nosotros como objeto-sujeto de la investigación. El concepto de reflexividad, según lo plantea Calderón (2011) “representa en gran medida un reto teórico-metodológico en

cuanto que cuestiona la linealidad positivista clásica entre sujeto-neutral y objeto externo en la labor de conocer y de hacer ciencia”. (p. 3). En otros términos, Cuesta-Benjumea (2011) asegura que el proceso reflexivo “impregna todos los niveles de un estudio de investigación y está presente en todas las fases desde la pregunta de investigación al trabajo de campo, del análisis de los datos a la elaboración final del informe”. (p. 1).

Por otro lado, cabe señalar las apreciaciones que al respecto ofrece De Sena (2015), en “Caminos cualitativos” al explicar la importancia de la reflexión sistemática sobre el uso de información secundaria en los procesos de investigación social, con enfoques cualitativos. La autora expone que toda construcción de información refiere a la posibilidad de mirarla desde diferentes perspectivas teóricas, potenciada desde una visión reflexiva por parte del investigador.

En síntesis, el ejercicio práctico de la reflexividad como enfoque metodológico implica, como sugiere Calderón (ob. cit.) “auto-análisis retrospectivos y detallados de experiencias investigadoras en su integridad, contextualizadas temporal, espacial y socialmente” (p. 7). Significa que muestra la conciencia del investigador, manifiesta su conexión con la situación de la investigación. El empleo de la reflexividad genera preguntas, cuestiona la lectura, discute las afirmaciones

teóricas de los autores y profundiza en el análisis de la información recabada.

Justificación

La investigación reviste de notabilidad como aporte reflexivo en el desarrollo del nuevo paradigma gerencial, por lo que destacamos el señalamiento de Rojas (ob. cit), cuando expresa que: “Responsabilidad, excelencia, compromiso, transparencia, honestidad, entre otros, son valores necesarios para edificar la nueva gerencia”. (p. 95). En ese sentido, se realizó un breve recorrido por tales aspectos contenidos en el componente axiológico de la gerencia avanzada. En ese marco, es necesario señalar que el estudio de los valores es de gran importancia en todos los ámbitos de la vida humana, y actualmente, y cada vez con mayor énfasis, se reconoce su relevancia en el ámbito gerencial.

Además, este estudio nos permite reflexionar sobre la necesidad de revisar nuestros propios valores y nuestra posición ética frente a la posibilidad de fomentar la cultura del ser, visualizar y comprender la dinámica del entorno que nos presenta nuevas realidades políticas, económicas, sociales y culturales, como parte de un mundo cada día más complejo, donde los valores dominantes deben ser desplazados por los valores emergentes centrados en el ser humano.

Algunos antecedentes

Cota, A. (2002), presenta una investigación para obtener el grado de Maestría de Administración de Empresas, en la Universidad Autónoma Nueva León, titulada: La importancia de los valores en el desarrollo humano de la organización, en la cual se plantea como problema ¿Pueden los valores, adquiridos ó aprendidos, lograr que el recurso humano sea más eficiente, productivo y leal a la empresa?, formulándose como objetivo general: Determinar si los valores intrínsecos del individuo son importantes para su desarrollo dentro de la empresa. La investigación se desarrolló empleando una metodología de estudio de caso, contextualizada en la empresa mexicana de telefonía Compañía AXTEL, el operador de telefonía local más grande en la industria de las telecomunicaciones de México.

Entre las conclusiones del estudio realizado, el autor expone que la mayoría de los actores sociales investigados coincide en que la existencia de los valores representa algo importante en la existencia humana y en la empresa. Igualmente asegura que la actividad de capacitación (formación en valores) se debe de incluir en un marco filosófico, ya que las acciones que emprenda, se verán influenciadas por las creencias y valores ligados a la empresa, agregando que dicha capacitación se debe de sustentar en una filosofía que rescate el valor del ser humano dentro de la misma.

Por su parte Uzcátegui (2012) realizó un estudio que tituló: La ética, factor clave, en el éxito del liderazgo en las organizaciones educativas (hacia un modelo axiológico basado en el enfoque de la teoría histórico-Clínica para el éxito del liderazgo en las organizaciones educativas), cuyo objetivo fue: generar un modelo axiológico de desarrollo organizacional fundamentado en la teoría histórico-clínica para el éxito del liderazgo organizacional educativo venezolano, fundamentado teóricamente en El Desarrollo Organizacional de Warner Burker (1987) y la teoría Histórico-Clínica de Harry Levinson (1972).

En lo metodológico fue una investigación cualitativa, trabajo de campo etnográfico de tipo interaccionismo simbólico, utilizando como técnica la observación participante. El autor llegó a la conclusión de que el fracaso o éxito del sistema educativo venezolano, está directamente relacionado con la ética de sus docentes, el liderazgo de los directivos y la organización institucional como familia, por lo que propone el modelo axiológico para el éxito del liderazgo en las organizaciones educativas (MAXI-ELOE 2011), validado por la técnica simulación.

Un tercer antecedente es la investigación realizada por parte de Romero (2015), bajo el título de: Formación axiológica una necesidad en la alta gerencia pública colombiana: “el papel de la academia- concepto de

responsabilidad”, para optar al título de Profesional en Relaciones Internacionales y Estudios Políticos, de la Universidad Militar Nueva Granada. El autor plantea como problema “Los altos índices de corrupción que han venido matizando el ejercicio gerencial a lo largo y ancho del territorio colombiano”, una problemática que, según el autor, trasciende el ejercicio de la función pública.

Por ello resalta que el tema formativo se convierte en el esquema estructural que debe atenderse para ir avanzando en la consolidación de mejores funcionarios y Gerentes Públicos, destacando el estudio de la responsabilidad como una categoría fundamental, por lo que formula como objetivo “definir las aristas conceptuales bajo las cuales se ha venido desarrollando el alcance de la responsabilidad como parte del ejercicio de funciones públicas”.

A lo largo de la investigación se definen y analizan los conceptos de responsabilidad en sus diferentes dimensiones: política, moral, jurídica, penal, social, disciplinaria, fiscal y administrativa. Su trabajo culmina con la propuesta de un modelo de formación destacando el papel de la Academia en la Alta Gerencia pública. Entre sus conclusiones señala la apropiación de conceptos axiológicos ligados al concepto de responsabilidad, colocando al ser humano en el centro de los esquemas de formación, enfatizando que el fortalecimiento

axiológico será entonces el que determine los escenarios de las nuevas sociedades.

Otras investigaciones relevantes, no referidas con mayor amplitud en este artículo por falta de espacio, pertenecen a los autores: Pateiro, E. (2010), con su tesis doctoral: Razonamiento ético y pluralismo moral: una aproximación a la postmodernidad organizacional (Universidad Fermín Toro) y Baptista de, O. (2012) con la investigación titulada: Gerente edificador de organizaciones espiritualmente inteligentes en las empresas del nuevo milenio (Tesis doctoral de la Universidad Fermín Toro). Todos los antecedentes están orientados a destacar la importancia del componente axiológico en la gerencia, bien sea en las instituciones públicas o en las empresas privadas, contextualizadas en diferentes ámbitos: sociales, políticos, educativos y empresariales, lo que evidencia la necesidad de los aspectos éticos y morales en los diferentes tipos de organizaciones humanas, encaminados a fortalecer el desempeño gerencial.

RESULTADOS

Los principales hallazgos de la investigación revelan que los fundamentos éticos y morales, que constituyen el componente axiológico inciden en las decisiones, en el liderazgo y en el desempeño gerencial en todos los contextos organizacionales. En las posiciones de

diferentes autores existe convergencia en sus opiniones respecto a considerar que gran parte de los problemas que confronta actualmente nuestra sociedad es producto de comportamientos que son cuestionables moralmente desde el punto de vista organizacional, señalando como ejemplos los graves problemas de corrupción que se presentan tanto en las instituciones públicas como en las empresas privadas, la deshumanización en las relaciones laborales, la falta de ética en el ejercicio gerencial, el desatención al ambiente y su consecuente deterioro y el consumismo exacerbado inducido desde las instituciones públicas y las empresas privadas.

En ese mismo orden se evidenció que efectivamente la realidad compleja que caracteriza la sociedad actual, donde se enfrentan continuamente contradicciones y contrariedades relacionadas con los valores de las empresas y las instituciones públicas, existe la necesidad de adoptar una ética empresarial que garantice el buen desempeño de la gerencia avanzada, cuyo mayor desafío lo constituye, según lo señala Pateiro (2010, p. 5) “la humanización organizacional, mediante la búsqueda de la convergencia ética en la pluralidad moral”.

Se aprecia como resultado fundamental, la convergencia en las opiniones referidas al papel de los valores en la gerencia, en las

organizaciones, considerando que éstos dan sentido de pertenencia a sus miembros, potencian la integración, y posibilitan la creación de un ambiente humano de compromiso y responsabilidad con la empresa o institución, con el ambiente y la sociedad en general.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

Sobre la base del propósito de la investigación que fue: fundamentar la importancia del componente axiológico en la gerencia avanzada desde una visión reflexiva, podemos afirmar que es necesario refundar la ética y revisar los valores en los ámbitos organizacionales y redimensionar el componente axiológico con un enfoque hacia lo humano, con múltiples miradas para comprender, interpretar y convivir en las nuevas realidades sociales en las que emerge la gerencia avanzada.

Por otro lado, consideramos que lo expuesto, desde las distintas miradas de autores e investigadores, con sus reflexiones y aportes, invita a la discusión y a realizar otras reflexiones sobre las empresas y sus gerentes, sobre la forma de relacionarse con el entorno comunitario que les rodea, sobre la necesidad de generar nuevos estilos de pensamiento gerencial, que tributen a la transformación de las formas tradicionales hacia las posibilidades

de una visión transdisciplinaria, ética, responsable y humana de la gerencia.

Como cierre nos apoyamos en la referencia de Guédez (2010), respecto a la evolución de la ética:

El ser humano es un proceso que nunca culmina. Siempre se puede ser mejor y siempre pueden ampliarse los espacios y las oportunidades para hacer que el otro y los otros sean cada vez mejores seres humanos. Esta potencialidad se asocia a la misma evolución del concepto de ética: antes primaba una ética prohibitiva que se reducía a no hacer el mal; después se planteó una ética de la realización que enfatizaba que lo importante era hacer el bien; y luego se expone una ética de la excelencia que consiste en hacernos mejores procurando el bien. (p. 61).

Creemos haber logrado respuesta al por qué se requiere de una nueva visión y nuevas perspectivas para actuar en espacios gerenciales de avanzada, y el porqué es de vital importancia que la gerencia avanzada trabaje bajo un enfoque axiológico, valorando fundamentalmente al ser humano como centro de la gestión gerencial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Añez, Lúquez y Velazco. (2010). *Interiorización de valores por los estudiantes de Bioanálisis durante su formación profesional*. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Vol. (2-Nº 14). Diciembre 2010. Pág. 9-22. [En línea]
<http://www.servicio.bc.uc.edu.ve/multidisci>

[plinarias/educacion...valores/.../art1.p](#). [Consulta: 2019, septiembre 22].

Calderón, C. 2011. *El papel de la reflexividad en la investigación cualitativa en salud*. Revista Clínica Electrónica en Atención Primaria 2011; 19 (Art. 2). [En línea]: <http://www.fbjoseplaporte.org/rceap/articulo2.php?idnum=19&art=02>. [Consulta: 2020, enero 17].

Cortina, A. (2009). *Ética de la empresa: No solo Responsabilidad Social*. En: Revista Portuguesa de Filosofía. Respuestas de Filosofía: sobre la pertinencia en una praxis del saber. Janeiro, diciembre Nº 65. (pp. 113-127)

Cota, A. (2002). *La importancia de los valores en el desarrollo humano de la organización*. Trab. Grd para optar al título de Maestría en Administración de Empresas. Especialidad en Recursos Humanos. Universidad Autónoma de Nueva León. [En línea] <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020147482.PDF> [Consulta: 2019, diciembre14].

Cuesta-Benjumea, C. (2011). *La reflexividad: un asunto crítico en la investigación cualitativa*. Revista digital Enfermería Clínica. 2011; 21(3):163—167. [En línea]. <https://dps.ua.es/es/documentos/pdf/2011/la-reflexividad.pdf> [Consulta: 2020, enero 22].

De Sena, A. 2015. *Caminos Cualitativos. Aportes para la investigación en Ciencias Sociales*. Ciccus. Buenos Aires.

Figueredo, C. (2017). *La Gerencia Avanzada en el Proceso de Investigación Científica Universitaria*. Revista Scientific. – Revista Multidisciplinaria de Investigación socio-educativa - Vol. 2, Nº 6 – Noviembre-Enero 2017-2018 - pág. 322/336. [En línea] http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/152 [Consulta: 2020, enero 22].

Guédez, V. (2010). *Las dimensiones éticas y estratégicas de la RSE*. En Guédez, V.

- (compilador). (2010). Responsabilidad Social empresarial: Visiones Complementarias. Hacia un modelaje social. Alianza Social y VENAMCHAM. Caracas
- Pateiro, E. (2010). Razonamiento ético y pluralismo moral: una aproximación a la postmodernidad organizacional Trab. Grd para optar al título de Doctor en Gerencia Avanzada de la Universidad Fermín Toro. Vicerrectorado Académico. Decanato de Postgrado. Barquisimeto.
- Rodríguez, M. 2006. *Ética gerencial: Comportamientos éticos de los gerentes que más valoran los empleados en Colombia*. Revista Universidad EAFIT Vol. 42. No. 143. 2006. pp. 41-54 [En línea]https://www.researchgate.net/publication/26464983_Etica_gerencial_Comportamientos_eticos_de_los_gerentes_que_mas_valoran_los_empleados_en_Colombia [Consulta: 2020, enero 17].
- Rojas, L. 2006. *Los Retos de la Gerencia en la Sociedad de la Información*. Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales Año 2 / N° 5 / Noviembre 2006. Pág. 77-100 [En línea] <http://revistanegotium.org.ve/pdf/5/5Doc1.pdf> [Consulta: 2019, diciembre14].
- Romero, J. (2015). *Formación axiológica una necesidad en la alta gerencia pública colombiana: el papel de la academia-concepto de responsabilidad*. Trab. Grd para optar al título de Profesional en Relaciones Internacionales y Estudios Políticos, de la Universidad Militar Nueva Granada. [En línea] <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13701> [Consulta: 2019, diciembre 17].
- Santana, L. (1999). *Ética Y Docencia*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (UPEL). Instituto Pedagógico Rural "El Mácaro". Maracay.
- Uzcátegui, A. (2012). La ética, factor clave, en el éxito del liderazgo en las organizaciones educativas (hacia un modelo axiológico basado en el enfoque de la teoría histórico-Clínica para el éxito del liderazgo en las organizaciones educativas). Trab. Grd para optar al título de Doctor en Innovación Curricular y Práctica Psicosocioeducativa en la Universidad de Córdoba. [En línea] <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/12880> [Consulta: 2019, noviembre 23].

HERRAMIENTAS DE CONTROL PARA LA APLICACIÓN DE INSUMOS MÉDICOS. CASO HOSPITAL JOAQUINA DE ROTONDARO DEL MUNICIPIO TINAQUILLO

***(CONTROL TOOLS FOR THE APPLICATION OF MEDICAL SUPPLIES. CASE OF THE
HOSPITAL JOAQUINA DE ROTONDARO OF THE TINAQUILLO MUNICIPALITY)***

Lorena Escalona

Licenciado en Contaduría Pública de la UNELLEZ - Tinaquillo, Cojedes. Venezuela, Libre Ejercicio

Luciano Cassalet

Licenciado en Contaduría Pública, de la UNELLEZ -
Tinaquillo, Cojedes. Venezuela, Enfermero en el Hospital General Joaquina de Rotondaro del
municipio Tinaquillo, Cojedes, Venezuela

lucianounefa@gmail.com

Alberto Aponte

MSc. en Gerencia General, Licenciado en Administración. Docente Ordinario de la UNELLEZ -
Tinaquillo, Cojedes. Venezuela.

albertoironm@gmail.com

Autor de correspondencia: Alberto Aponte. E-mail: albertoironm@gmail.com

Recibido: 10/04/2020 **Admitido:** 25/05/2020

RESUMEN

En este artículo se presentan los resultados preliminares de la investigación referente a la aplicación de insumos médicos en el hospital general Joaquina de Rotondaro del municipio Tinaquillo, una iniciativa de investigación-acción. Lo que como problema está relacionado a la inexistencia de sistemas de control de entrada y salida de insumos y su distribución; por otra parte un problema cultural como la corrupción que incide en el desvío y sustracción de insumos, para ser comercializados de forma ilegal, por lo que se hace necesario diagnosticar los problemas relacionados con la aplicación, determinar los sistemas de control utilizados en el manejo de los insumos médicos y diseñar un manual que rija los registros de la aplicación de los insumos y medicamentos en el HGJR. Esta investigación es cuantitativa, de carácter descriptivo de corte transversal con un diseño de campo; se fundamentó en las teorías del "ABC" para el control de inventarios y PARETO; que especifica la relación desigual entre entradas y salidas, tuvo como finalidad de optimizar los métodos de control y gestión hospitalaria; se diseñó, implementó y evaluó un conjunto de normas y procedimientos basado en herramientas de control que permitirán hacer seguimiento a los medicamentos hasta su aplicación.

Palabras Clave: Gestión, Aplicación, Insumos, Médicos.

ABSTRACT

This article presents the preliminary results of the project for the application of medical supplies at the Joaquina de Rotondaro General Hospital in the Tinaquillo municipality, an action-research initiative. Which as a problem is related to the lack of input and output control systems for inputs and their distribution; on the other hand, a cultural problem such as corruption that affects the diversion and theft of inputs, to be illegally marketed, so it is necessary to diagnose the problems related to the application, determine the control systems used in the management of medical supplies and design a manual that governs the records of the application of supplies and medications in the HGJR. This research is quantitative, descriptive in cross section with a field design; it was based on the theories of "ABC" for

inventory control and PARETO; which specifies the unequal relationship between inputs and outputs, aimed at optimizing hospital control and management methods; A set of standards and procedures based on control tools was designed, implemented and evaluated, which will allow monitoring of the medications until their application.

Keywords: Management, Application, supplies, Medical.

INTRODUCCIÓN

En el 2003 la OPS Organización Panamericana de la Salud y la OMS Organización Mundial de la Salud elabora en la Universidad de Minnesota Estados Unidos el manual para la administración de farmacias hospitalarias, estableciendo que los medicamentos son un componente esencial de los programas de salud y es por ello que los gobiernos dan gran importancia a la formulación de políticas y al desarrollo de programas nacionales dirigidos a asegurar la disponibilidad de aquellos que requieren los servicios de salud en sus distintos niveles.

La escasez de insumos en Venezuela, es un problema que afecta a la población, especialmente a la susceptible a enfermedades comunes, que son motivo de consulta frecuente a nivel primario de atención de salud, la falta de medicamentos, crea la necesidad, de establecer un sistema que maximice la eficiencia mediante un control eficaz y permanente, que garantice el correcto flujo y uso de los insumos que son asignados por el estado a los diferentes niveles de atención, especialmente a nivel primario de salud.

El presente artículo, se hace necesario resaltar lo relevante y necesario que representa el control interno de los inventarios asignados a los diferentes centros, lo que como función principal de los gerentes y encargados de los almacenes y los Jefes de Servicio de atención directa representan; para ello se requiere un sistema que integre la supervisión y auditoria de los procesos ejecutados por el personal de salud que tiene la responsabilidad de indicar, administrar y cumplir las órdenes que implique el uso de medicamentos e insumos; por lo que destaca ser una importante herramienta para los investigadores en la búsqueda de implementar un óptimo control.

EL PROBLEMA

Lo que se plantean en esta investigación, genera relevancia debido a que la escasez de insumos en Venezuela, refleja un problema que afecta a la población, por lo que impera la necesidad de establecer un sistema que maximice la eficiencia mediante un control permanente, que garantice el correcto flujo y uso de los insumos médicos en Venezuela; tomando en cuenta varios factores que influyen como problema podemos decir existe un factor externo como lo es la guerra económica instaurada por Estados Unidos en contra de los

países que no aceptan alinearse a sus intereses, generando bloqueos que solo producen escasez de insumos, sumado un segundo factor interno, que en primera instancia se relaciona a un factor tecnológico, por la inexistencia de sistemas automatizados que agilicen y faciliten el control de la entrada y salida de insumos en los centros hospitalarios y la red de distribución; y en segunda instancia un problema básicamente cultural como lo es la corrupción que aprovechando la poca existencia de insumos que son de acceso gratuito para los pacientes que acuden a los centros de salud se genera que estos sean desviados y sustraídos, para ser negociados y comercializados de forma ilegal, aprovechándose de la necesidad de pacientes y familiares que desesperados y ante la impotencia y el temor de perder la oportunidad de adquirir el producto no realizan las denuncias respectivas.

Con esta Investigación se busca determinar la importancia de la supervisión y la auditoría como herramienta fundamental del control dentro del proceso administrativo. Generando las siguientes interrogantes referentes al (Hospital General Joaquina de Rotondaro de Tinaquillo Edo. Cojedes):

1. ¿Existe un sistema de gestión para la aplicación de insumos médicos en el HGJR?
2. ¿Hay una gestión clara en la aplicación de los insumos médicos en los servicios del HGJR?

3. ¿Se hace necesario proponer un manual de normas y procedimientos para la gestión en la aplicación de insumos médicos?

Partiendo de estas premisas nos planteamos como Objetivo General, elaborar un manual de normas para la aplicación de los insumos médicos existentes en los servicios de atención directa en el HGJR, y como Objetivos Específicos:

- Analizar los problemas relacionados con el control en la aplicación de los insumos médicos existentes en los servicios de atención directa del HGJR.
- Determinar los sistemas de control utilizados para la aplicación de insumos médicos existentes en los servicios de atención directa del HGJR.
- Diseñar un manual de normas para la aplicación de los insumos y medicamentos en los servicios de atención directa del HGJR.

Para justificar esta investigación, nos basamos en un fenómeno como ha sido la extracción y comercialización de insumos médicos a nivel nacional, como fue el caso ocurrido en el año 2017, en la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera de Valencia Edo. Carabobo, donde detectan y hacen seguimiento en caliente de una red de hurto y

sustracción de medicamentos e insumos médicos, los cuales eran comercializados por los vendedores informales aledaños a cercanías del Hospital, donde estaban implicados el Director del nosocomio, el jefe de almacén, los despachadores, personal de enfermería y personal médico que ejercían esta práctica. Aunado a esto, se logró determinar otra situación ocurrida en el mismo Hospital Joaquina de Rotondaro, donde un grupo de vigilantes, camareras, camilleros y enfermeras del centro, en complicidad con funcionarios del departamento de almacén, sustraían ilegalmente insumos para presuntamente ser comercializados.

Definitivamente, el estudio va más allá de un aspecto contable, sin embargo, queda en tela de juicio la ética y moral de los funcionarios públicos que ostentan los cargos de alta gerencia, gerencia media y gerencia operativa en los centros de salud, los cuales como lo asegura el estudio realizado por (Jaén y Paravisini 1999), del Instituto de Estudios Superiores de Administración, del Banco Interamericano de Desarrollo, New York, de la Red de Centros de Investigación, en su documento de Trabajo #R-380, en su trabajo “Diseño institucional, estructura de incentivos y corrupción en hospitales públicos en Venezuela”, también tomado como parte de los antecedentes, establecieron que la modalidad del robo o hurto es proporcional al beneficio

económico recibido, dada la necesidad ante un sueldo insuficiente aunado a la facilidad de obtener los productos por la falta de control vs. el riesgo que recaigan sanciones al ser descubierto en el proceso fraudulento.

¿Significa esto que el hurto es una manera de compensar un aspecto económico salarial o simplemente es algo cultural por la facilidad de acceso a los insumos y a las pocas medidas de control interno?

En el trabajo de (Bravo, K. 2011), Universidad de los Andes, Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Edo. Trujillo, denominado “Eficiencia del Sistema de Inventario utilizado en el Hospital IVSS Trujillo”, tuvo como objetivo general determinar la eficiencia de los sistemas de inventarios utilizados en la institución, el cual arroja como resultado que el Sistema de Inventario utilizado, es eficiente, ya que genera la suficiente información, que garantiza el correcto flujo, uso, asignación de los insumos médicos, manteniendo la información del Inventario actualizada de forma permanente, facilitando calcular los costos de inventarios ajustados.

La relación que guarda este trabajo de grado con nuestra investigación, se fundamenta en el sistema de control aplicado a los insumos, determinando la efectividad de los procesos utilizados, garantizando que los insumos

cumplieron con su objetivo primordial, satisfacer las necesidades de la población que acude al centro de salud. Los registros generados del monitoreo, es una información clave para la toma de decisiones, para ello se aplicaran tres tipos de registros para poder rastrear esos suministros, cada tipo de registro tiene un formato y un uso distintos, como son:

- Los registros de existencias, que contienen información relativa a los productos almacenados y disponibles para su consumo.
- Los registros de movimiento, que contienen información relativa a los productos trasladados de un almacén a otro.
- Los registros de consumo, que contienen información relativa a los productos aplicados a los usuarios, en esta parte, es necesario la verificación de esta información, de manera que, se constate que realmente el medicamento fue utilizado o entregado.

Por lo general, los registros de consumo o monitoreo no reflejan las existencias disponibles ni las pérdidas y ajustes, y estos controles deben estar impresos y encuadernados, habitualmente se utiliza un registro por día, por semana, por mes, sin embargo, en un libro encuadernado, se debe comenzar en una página nueva todos los meses

y a nivel de cada servicio, se deben llevar el registro de la cantidad de insumos entregados y el destinatario de los mismos, donde los usuarios y usuarias den fe de dicha entrega, mediante un sistema de control de entrega y recibo.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

En las teorías utilizadas en la investigación Teoría del "ABC" y PARETO, que especifica una relación desigual entre entradas y salidas, mientras que la aplicación del sistema de costos ABC en una empresa para el control de inventarios se empieza por la clasificación en grupos de artículos. Entre las bases legales, el derecho a la Salud y el derecho a recibir atención médica oportuna y de calidad, es una de las premisas del Estado Venezolano, para ello, en el Plan de la Patria 2013-2019 en su segundo objetivo histórico plantea la salud desde una perspectiva preventiva, y transferir competencias en torno a la gestión y administración de los bienes públicos, depositando en el Sistema Único Nacional de Salud, la organización, disposición, gestión y administración de los bienes muebles e inmuebles.

Así como de los insumos destinados a atender las necesidades en materia de salud se refiera, basado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su Artículo 83, la Unión de Naciones Suramericanas UNASUR Resolución N°

9/2009 – 10/2010, la Declaración de Alma-Ata Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud, Alma-Ata, URSS, 6-12 de septiembre de 1978, declaraciones, y la Ley del Estatuto de La Función Pública, Capítulo IV, Deberes y Prohibiciones de los Funcionarios o Funcionarias Públicos, Artículo 33 y por último el Código Penal Venezolano, establece el robo, según lo establecido en los Artículos del 379 al 401 del código Penal Venezolano.

METODOLOGÍA

Esta investigación es de carácter descriptivo de tipo cuantitativa por cuanto las técnicas y procedimientos utilizados se enmarcan en a describir las características del problema y sus efectos en la población en estudio, con el objeto de elaborar posibles soluciones. En la investigación, se operacionalizaron las variables según (Arias 2012), estas fueron usadas para aplicar el proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores.

Dichas variables fueron identificadas como, control interno de la aplicación de los insumos y gestión de inventarios; Esta Operacionalización, genera una encuesta dirigidas al personal de enfermería de atención directa del Hospital General Joaquina de Rotondaro, mediante una investigación descriptiva de corte transversal, de diseño de campo, aplicado a una muestra de 72

Enfermeras tomadas intencionalmente, de una población de 144 que prestan servicio en 6 áreas de trabajo de atención directa, donde los datos de interés en la investigación, se recolectarán mediante la técnica de la encuesta, aplicando un instrumento de tipo cuestionario conformado por 15 preguntas, cerradas dicotómicas, donde el encuestado responderá SI o NO a cada ítems de interés para el encuestador, utilizando el método de confiabilidad KUDER – RICHARDSON o (KR 20), donde los expertos dictaminan una confiabilidad del instrumento del 88%.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La distribución de respuestas del personal de enfermería de atención directa de los servicios de emergencia adultos, emergencia pediatría, sala de parto, cirugía y traumatología, pediatría y obstétrica, del hospital general Joaquina de Rotondaro de Tinaquillo Edo. Cojedes en la dimensión control efectivo en la aplicación de insumos en los servicios de atención directa y tomando como indicador el control de existencias se determinó que del 80% del personal de enfermería si cumplen con las tareas de control de existencias de material en los diferentes servicios estipulado como stock y del 20%, no cumplen con esta tarea, lo cual representa una pérdida del control en la aplicación de insumos medianamente baja.

Mientras que en el indicador control y registro de movimientos se puede inferir que del 47% del personal de enfermería llevan un control del material que ingresa a los servicios mediante los pedidos, pero del 53% no llevan un control de las salidas del material utilizado en los usuarios, por lo que en el indicador control y registros de consumo se determinó que el 47% del personal de enfermería, lleva un control de los pacientes ingresados en sus servicios los cuales reciben tratamiento, en contraparte el 53% del personal no cumple las funciones del registro de ingresos y distribución de medicamentos entre los pacientes en los diferentes servicios.

Por otra parte en la dimensión de gestión administrativa y gerencial en el control de los inventarios, el indicador correspondiente a análisis de inventarios queda evidenciado que del 78% del personal de enfermería realiza un uso consciente del material asignado al servicio, haciendo pedidos ajustados a la necesidad evitando acumular exceso de material controlando estrictamente los pedidos, donde solo de un 22% del personal no cumple este cometido, en este sentido en el indicador utilizado para medir sobre la existencia de manuales se logró conocer que en el 9% de los servicios de atención directa existen manuales de normas y procedimientos, que regulan el trabajo de enfermería y 91% no conoce la existencia de los mismo, por lo que respecto al

indicador catalizador de la efectividad de los manuales, los autores hacemos la inferencia, de que los manuales existentes en determinados servicios de atención directa, donde se menciona el control en la aplicación de los insumos, solo tienen el 35% de efectividad, por el bajo conocimiento que tiene el personal de enfermería sobre las normas existentes.

La etapa de análisis estuvo presente en todo el proceso de investigación, porque todas las fases precedentes, han sido definidas y ordenadas para hacer posible la realización de esta etapa, en consecuencia, en el presente proyecto de investigación se utilizó el análisis cuantitativo mediante la estadística descriptiva, con la tabulación y análisis, lo cual ayudará a la comprensión para dar conclusiones, recomendaciones y las propuestas pertinentes para la solución al problema.

A similitud de la investigación realizada por (Bravo Karin 2011), en la Universidad de los Andes, Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Edo. Trujillo 2011, en su Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para la obtención del título de licenciada en contaduría pública, "Eficiencia del Sistema de Inventario utilizado en el Hospital IVSS Trujillo, presentaron una investigación de tipo descriptivo de campo, aplicando un cuestionario dicotómico cerrado al personal del Departamento de la Unidad Administrativa y Contable del Hospital IVSS

Trujillo, tuvo como objetivo general determinar la eficiencia de los sistemas de inventarios utilizados en la institución, el cual arroja como resultado que el Sistema de Inventario utilizado, es eficiente, ya que genera la suficiente información, que garantiza el correcto flujo, uso y asignación de los insumos médicos, manteniendo la información del Inventario actualizada de forma permanente, facilitando calcular los costos de inventarios ajustados.

CONCLUSIONES

Al diagnosticar los problemas relacionados con el control en la aplicación de los insumos médicos existentes en los servicios de atención directa del HGJR, podemos concluir que, administrativamente no existe controles definidos para que sean implementados en las diferentes áreas de atención directa, y que la información que de ahí se genere, permita establecer un seguimiento del flujo de material que ingresa al departamento de almacén, y se garantice el correcto uso en la aplicación del material medio descartable y medicamentos bajo protocolos claros dentro de una política de atención efectiva al usuario, garantizándole su derecho a la salud y a la vida.

Al determinar los sistemas de control utilizados para la aplicación de insumos médicos existentes en los servicios de atención directa del HGJR, podemos decir que, existen

algunos servicios que por iniciativa del jefe del mismo, establece su propio sistema de trabajo como lo es el registro del paciente y el medicamento o insumo suministrado, método que es viable pero no auditable debido a que no es cotejado con los procedimientos del departamento encargado de determinada dotación; ante la ausencia de una normativa o lineamiento de trabajo claramente definido, y que para evitarse situaciones incómodas o verse involucrados en problemas administrativos por el sobre pedido de medicamentos o el mal gasto de los insumos, asumen sistemas de controles propios que en cierta medida permite un control parcialmente efectivo.

Posterior al análisis y estimación de todos los factores determinados donde se ven ausentes los manuales de normas de control en el uso de insumos, parte importante en el control interno en la aplicación de los insumos y medicamentos, por lo que los investigadores proponen el diseño de un manual de normas y procedimientos para la aplicación de los insumos y medicamentos en los servicios de atención directa del HGJR. Por lo antes expuesto se plantea:

1. Crear dos (2) formatos de control interno en los pedidos que realicen los servicios de atención directa hacia almacén, uno que sea manejado por el jefe de servicio que funcione como un control de pedido de requisición semanal, donde refleje la

cantidad de material solicitada, la fecha, la firma de quien solicita y la firma de quien despache, dicha información, debe estar registrada de igual forma en el control de despacho llevado por almacén, el fin de este sistema es evitar el anexo de material que no haya sido pedido por el servicio en el monitoreo diario del almacén y un control de la cantidad de material solicitado y despachado al servicio.

El segundo formato, será manejado por el personal de atención directa, para realizar las reposiciones, no se debe permitir el despacho de material que no haya sido autorizado por el jefe del servicio, y que no exista la justificación razonable, este formato de igual forma llevara la fecha, el turno, la firma de quien solicita, la firma de quien despacha, la cantidad solicitada y la cantidad entregada, como reposición del stock a entregar al turno siguiente, este formato debe ser revisado y firmado en la guardia posterior inmediata por el jefe de servicio para su autorización y control.

2. Llevar un registro y control detallado de los pacientes ingresados en observación u hospitalización que reciban tratamiento farmacológico, nombre, apellido, cedula de identidad, diagnostico, fecha de ingreso, días hospitalizados, tratamiento indicado, cantidad requerida cada 24 horas. Este control debe ser entregado por la jefa de

servicio al departamento de farmacia, para que en conjunto con Administración y Dirección Médica, establezcan la cantidad de medicamentos a despachar de acuerdo a la disponibilidad de productos, para que se haga lo más equitativo y justo posible.

De igual forma, el departamento de Trabajo Social, debe estar al tanto de los casos prioritarios y hacer los estudios socioeconómicos para la canalización de los trámites necesarios y gestiones administrativas en pro de solventar la necesidad de los usuarios, y evitar largas estadías sin evolución positiva.

3. Incorporar un formato de entrega de medicamentos que deberá ser firmado por el paciente o el familiar autorizado por farmacia y servicio social, que de fe y garantía de que el medicamento se está entregando y es utilizado correctamente.
4. Vincular los reportes e informes administrativos realizados por el servicio de supervisión de enfermería, al departamento de almacén, donde hagan las observaciones, situaciones y novedades que se puedan presentar en la movilización y uso de medicamentos por los usuarios y usuarias, para hacer un cruce de información efectivo y detectar posibles desvíos en el uso de los insumos.

5. Los Jefes de servicio de atención directa, deben recibir visitas de supervisión y auditorias periódicas por parte de la subdirección en compañía de administración y almacén, donde se constate el correcto flujo de los insumos, sus rotaciones y controles de existencia, para evitar el exceso de material, así como el control de las salidas de insumos a las áreas de atención del servicio, que garantice el correcto uso de los mismos.
6. Mantener como Gestión la supervisión y auditorias frecuentes como herramienta clave de la gerencia, en pro de incorporar y concienciar al personal en el cumplimiento de las normas de control en la aplicación de insumos, así como el uso consiente y racional del material disponible para su mejor y mayor aprovechamiento, maximizando la efectividad y la cobertura en la atención de salud, aplicando el control administrativo mediante supervisión y auditorias.
7. Proponer un manual de normas y procedimientos, dirigido a atacar los problemas y dar cumplimiento a la función primordial de todo empleado público, resguardar los bienes del estado y que estos sean utilizados de forma correcta para cumplir su principal objetivo, brindar salud y garantizar el derecho a la atención adecuada y el derecho a la vida.

8. Impulsa el fomento y distribución de la información correspondiente a los manuales de procedimientos y de descripción del cargo para conocimiento de todo el personal en cada área.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. 2006. *El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Cuantitativa*, 6ª Edición, Editorial Episteme. Caracas - República Bolivariana de Venezuela
- Cerda, H. 1991. *Los Elementos De La Investigación, Instrumentos, Técnicas y Métodos en la Recolección de Datos e Información, compilación con fines educativos de Medios*, Editorial El Búho, Universidad Nacional Abierta Dirección de Investigaciones y Postgrado Maestría en Educación Abierta y a Distancia Epistemología e Investigación. Bogotá - Colombia,
- Diaz, H. 2011. *Contabilidad General*, 3ª Edición, Editorial Pearson. Bogotá - Colombia
- Figueredo, A. Lindasy, Y. 2016. *Análisis de la Logística Hospitalaria Aplicada en las Entidades de Salud de Nivel 3 y 4*, Scientia et Technica, Vol. 21, (No. 4), p. 307, Universidad Autónoma del Caribe, Barranquilla, Colombia.
- Fundación Iberoamericana de Altos Estudios Profesionales (FIAEP). 2014. *Manual de Control y Manejo de Inventarios y Almacén*, Pp. 60, México.
- Guerri, M. *El principio de Pareto, la regla del 80/20*, [En línea] <https://www.psicoactiva.com/blog/principio->

pareto-la-regla-del-8020/ [Consulta: 2017, noviembre 12].

Hernández, Fernández, Batista. 2010. *Metodología de la investigación*, 5^o Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México.

Iglesias, A. 2012. *Manual de Gestión de Almacén* Balanced Live, S.L., Universidad Tecnológica del Perú (UTP), Pp. 247. Perú – Lima.

Jaen, M.; Paravisini, D. 1999. *Diseño Institucional, Estructura de Incentivos y Corrupción en Hospitales Públicos en Venezuela*, [En línea] <https://ideas.repec.org/p/idb/wpaper/3080.html>, [Consulta: 2017, noviembre 12].

Tamayo y Tamayo, M. 1997. *Diccionario de la investigación científica*, Editorial Blanco, México.

USAID. 2011. La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional proyecto deliver. 2011. *Manual de logística: Guía práctica para la gerencia de cadenas de suministros de productos de salud*, Segunda edición. Pp. 56. Arlington - EE.UU.

ESPIRITUALIDAD E INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL EN LAS UNIVERSIDADES. CASO: UNELLEZ

***(SPIRITUALITY AND ORGANIZATIONAL INTELLIGENCE IN THE UNIVERSITIES. CASE:
UNELLEZ)***

Daniel Enrique Tovar Jiménez

Licenciado en Administración (UNELLEZ). Magister Scientiarum en Gerencia Pública (UNELLEZ). Investigador del Programa de Estímulo a la Innovación e Investigación (PEII). Pre-candidato a Doctor en Gerencia Avanzada (UNELLEZ). Coordinador Administrativo (UNELLEZ).

Correo Electrónico: tovardaniel45@gmail.com – danieltovar@unellez.edu.ve

Autor de correspondencia: Daniel Enrique Tovar Jiménez. E-mail: tovardaniel45@gmail.com

Recibido: 19/04/2020 **Admitido:** 02/06/2020

RESUMEN

La dualidad entre la ciencia y religión se extrapola a muchas tendencias y disciplinas, destacándose la que ocurre entre la disciplina administrativa-gerencial y la espiritualidad, vista más allá de las creencias religiosas. El presente artículo tiene como propósito reflexionar sobre la necesidad de fomentar en las universidades venezolanas un estilo gerencial basado en el Ser, y saber SER gerente haciendo gerencia, mediante un proceso reflexivo que permita el camino a la transformación de un gerente que transite hacia nuevas formas de ser, conocer, concebir y practicar la gerencia con sentido humano, inteligente y espiritual. Metodológicamente, el artículo es producto de una investigación cualitativa, bajo un enfoque hermenéutico, con un diseño bibliográfico documental, con autores relevantes que soportaron teóricamente la investigación. A manera de conclusión, los elementos de la concepción de espiritualidad en el mundo de las organizaciones, son fundamentales para el desarrollo de todo individuo independientemente de su religión, ya que la espiritualidad es la fuente esencial y proveedora de significado y propósito en nuestras vidas, por tal motivo se puede aplicar en las organizaciones, proporcionando charlas sobre el tema y promoviendo así los valores espirituales que lleven a una convivencia sana en el ambiente de trabajo.

Palabras Claves: Organización Inteligente, Espiritualidad Organizacional y Universidad.

ABSTRACT

The duality between science and religion is extrapolated to many trends and disciplines, highlighting the one that occurs between administrative-managerial discipline and spirituality, seen beyond religious beliefs. The purpose of this article is to reflect on the need to promote in the Venezuelan universities a managerial style based on Being, and to know how to BE a manager doing management, through a reflective process that allows the way to the transformation of a manager who transits into new ways of being, knowing, conceiving and practicing management with a human, intelligent and spiritual sense. Methodologically, the article is the product of qualitative research, under a hermeneutical approach, with a documentary bibliographic design, with relevant authors who theoretically supported the research. By way of conclusion, the elements of the conception of spirituality in the world of organizations are fundamental for the development of every individual regardless of their religion, since spirituality is the essential source and provider of meaning and purpose in our lives, for this reason it can be applied in organizations, providing talks on the subject and thus promoting spiritual values that lead to healthy coexistence in the work environment.

Key Words: Intelligent Organization, Organizational Spirituality and University.

INTRODUCCIÓN

La metamorfosis que ha vivido nuestra humanidad en los últimos años ha sido rápida. El desarrollo de la tecnología, el incremento de la esperanza de vida y la habilidad de la comunicación, entre otros factores, han cambiado también la forma en que se construyen las relaciones entre las personas. Las relaciones producto de las organizaciones sistémicas y formales, se han transformado en tal disposición, que es lugar común hablar de organizaciones que aprenden, como una forma de resaltar la relación existente entre el éxito organizacional y el aprendizaje compartido de sus miembros.

Las Instituciones de Educación Universitaria en general, y la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” - UNELLEZ en particular, visiblemente que son organizaciones en las que interactúan individuos que asumen múltiples roles, pero donde no puede prevalecer sólo el aspecto de capacidad técnica de sus miembros o innovación tecnológica, puesto que deben conjugarse otros factores para que la Universidad permanezca en constante aprendizaje y crecimiento.

Desde esta perspectiva, las universidades a lo largo del tiempo, han tenido que ir adaptando y acomodando todos sus elementos a los cambios constantes del ambiente donde han

funcionado, esto ha generado distintas formas de dirigir y por ende distintos pensamientos de concebir al talento humano, recurso imprescindible y fundamental para funcionar y desarrollarse, lo que es verificable por la cantidad de teorías sobre la motivación y concepción del trabajador a través del tiempo. En este sentido, surge la necesidad de adecuar a esta investigación que las universidades han tenido que evolucionar de acuerdo a todas esas tendencias para poder subsistir y desarrollarse.

Por lo anterior, las Universidades no han escapado de lo expuesto y por lo tanto también han sentido la atribución del medio externo, que las implica a dirigir sus voluntades hacia una nueva forma de concebir el proceso de enseñanza – aprendizaje y a cambiar estructuras tradicionales por nuevas formas, especialmente que estén preparadas para afrontar la incertidumbre ante la era de la información, la globalización, las tecnologías y la Psicobioenergía del ser humano como ente organizacional.

Al respecto, Lanz (2001) plantea que los nuevos enfoques sobre los procesos organizacionales se sitúan expresamente por encima de la lógica epistémica de las disciplinas. Esta óptica trastoca los fundamentos del viejo modo de pensar de la organización.

Desde esta configuración, la gerencia en las universidades del nuevo milenio deben centrarse en una cohesión de proposiciones entre las

cuales destacan la identidad y cultura nacional, el reconocimiento de la alteridad humana, la ciudadanía universal, el conocimiento conjugado, transdisciplinario y holístico.

Resumidamente, las instituciones de educación universitaria son espacios ininteligibles, multidimensionales y complejos que tienen la responsabilidad de concertar a los requerimientos que demanda la sociedad actual. Ante este reto de la gerencia emergente, las universidades requieren redimensionar los procesos de su misión para dar respuestas al entorno. Por lo antes expuesto, se puede decir que la nueva gerencia o el nuevo gerente deben ser emocionalmente ecológico y espiritualmente inteligente en las organizaciones y su entorno, debido a que el concepto de ecología emocional hace una afinidad entre la ecología y el mundo afectivo, ya que permite gestionar nuestros sentimientos, canalizando la energía para construir una vida feliz y sostenible de forma creativa o única. De esta manera, Nieves y León (2018) expresan que las Universidades inteligentes, o universidades que aprenden, “es una expresión que denota antropomorfismo puesto que se le atribuyen características y cualidades humanas, en este caso se trata de una forma de personificación justificada pues ha quedado claro en la literatura”, según lo citado por Argyris (1999); Argyris (2001); Argyris y Schon (1978); Belamaric (2008); Bolívar (2000); Dalkir (2013); Dunham y Burt (2014);

Senge (1992); Unesco (2014), que solo a través de los integrantes de las organizaciones es posible este fenómeno.

Por supuesto, hay una gran variedad de elementos que favorecen que una universidad aprenda, por lo cual esta investigación se enfoca a reconocer la función e importancia de los activos de conocimiento en el proceso de aprendizaje organizacional, puesto que lo que conoce un individuo estará conectado de alguna forma con los restantes integrantes de la universidad. Por esta razón, la universidad no solo se necesita tener individuos con alto conocimiento, sino también potenciar estructuras y mecanismos que favorezcan realizar de manera efectiva procesos relacionados con la gestión efectiva de la información y el conocimiento. De esta manera la toma de decisiones formará parte de un sistema holístico que potenciará las capacidades intangibles de una universidad consciente de su conexión social.

Por otro lado, Gardner (1983) describe que la inteligencia humana ha sido objeto de amplio debate por parte de la comunidad científica, la cual ha aportado varias formas de categorización y definiciones de este constructo. Mientras que la teoría clásica de la inteligencia, citada por Riggio (2002) defiende la existencia de una inteligencia unitaria (para la cual Binet (1976) diseñó una herramienta de medición, el cociente intelectual, que sigue siendo hoy en día ampliamente utilizada),

teorías más recientes, sin embargo, y con un creciente apoyo entre los autores científicos, hablan de la existencia de varias inteligencias. (p. 10).

Dentro de estas múltiples inteligencias, está la inteligencia espiritual en donde Wolman (2008) defendía “la capacidad humana para hacer preguntas sobre el significado de la vida” como una de las capacidades necesarias para el desarrollo de la inteligencia espiritual. (p. 10).

Esta investigación se planteó como objetivo estudiar los componentes teóricos de las organizaciones inteligentes y espirituales y su aproximación a la UNELLEZ. Para ello se realizó una investigación de tipo documental y se utilizó la técnica del análisis crítico, para plantear las posturas sobre la universidad, las organizaciones inteligentes y su espiritualidad. Una de las conclusiones más importantes se relaciona con la necesidad de la UNELLEZ de establecer su rol de líder intelectual de la sociedad, propiciando una filosofía de gerencia que apunte a que cualquier cultura espiritual emerja de los individuos que conforman dicha cultura, aprovechando su capital intelectual y dando rienda suelta a la generación de nuevos conocimientos que estén al servicio de la sociedad global.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La autopista hacia la organización inteligente

La UNELLEZ, como organización sustentable y sostenible, puede iniciar su

circulación hacia un enfoque de aprendizaje organizacional permanente, independientemente del área con que se inicie, pues ello trascenderá en toda la organización y generará entropía en el sistema, la cual propagará a favorecer los cambios que permitirán su reajuste de manera perdurable.

Una organización, incluyendo la universitaria, puede conceptualizarse como un conjunto de individuos que interactúan en el logro de un objetivo. Individuo y organización son conceptos aplicados, que se retroalimentan continuamente a través de un entorno participativo y bidireccional. Para Uriz (1994) “los intercambios son bidireccionales y el ser vivo no sólo toma elementos del entorno, sino que también le aporta algo, lo transforma con su actividad” (p. 4).

Ahora bien, hoy día descubrimos que la sociedad es un andamiaje de organizaciones que, de alguna manera, han respondido a la necesidad del ser humano no sólo de subsistencia sino de existencia. Estudiosos del fenómeno organizativo en la especie humana, como Uriz (ob. cit.) han determinado, entre otras, cuatro razones evidentes del éxito de la organización: es un cosmos ordenado, define el “nosotros”, conduce las energías y posibilita la consecución de los logros personales.

Es por ello, que algunos individuos de una organización (familiar, sistémica o institucional) se articulen más que otros, responde en gran medida a un conjunto

intelecto-afectivo más que a exigencias de alguna autoridad. De allí, que las organizaciones se convierten en el lugar apropiado para identificar el sentido y la necesidad de pertinencia de los seres humanos.

Organizaciones Inteligentes; ¿Un Nuevo Arquetipo de las Universidades?

Actualmente todas las organizaciones incluyendo a las Universidades, están viviendo etapas de transformaciones en su entorno y por ser ellas sistemas abiertos están constantemente sacudidas por las vertiginosas transiciones que se generan a su alrededor. Es por esto, que las organizaciones para poder sobrevivir deben buscar la transformación interna, buscando convertir sus debilidades en fortalezas para poder aprovechar las oportunidades del ambiente externo y minimizar las amenazas que se les presente.

Señalan León y Otros (2003) que la Organización Inteligente busca asegurar constantemente que todos los miembros de la organización estén aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades. Esto es, la capacidad de comprender la complejidad, de adquirir compromisos, de asumir su responsabilidad, de buscar el continuo auto-crecimiento, de crear sinergias a través de trabajo en equipo. (p. 82).

Por tal motivo, lo que una universidad posee como conocimiento organizacional es gracias a lo que saben sus integrantes, en correspondencia, lo que los integrantes conocen

o aprenden está en gran relación con lo que saben otros integrantes o lo que han logrado explicitar; la universidad aprende con la intervención de todos sus integrantes, es un fenómeno social de intercambio espontáneo o programado.

Universidades inteligentes son universidades que aprenden

Para ello, Marina (2004), describe que una ‘organización inteligente’ es la que crea un entorno, en el que las inteligencias particulares se desarrollen con eficacia y brillantez. “Lo consiguen por el modo de estar organizadas, por los hábitos de colaboración que establecen, por el clima estimulante, por el atractivo de un proyecto”. (p. 261). Por consiguiente, las universidades son organizaciones socialmente vivas y en constante ajuste. Al potenciar su visión hacia ser organizaciones inteligentes reconocen y realizan procesos de gestión de conocimiento al mismo nivel que los procesos de gestión de información y gestión documental.

De esta manera, el investigador de este estudio refiere que una universidad inteligente es una organización que profundiza en ideas y que estas no están confinadas a un determinado departamento o proyecto, sino que es un modo de vida donde cada integrante (interno) o stakeholders (clientes, colaboradores, proveedores, comunidad, gobierno) se considera y actúa como un aportador de conocimiento, logrando establecer innovaciones

en las ofertas, productos y servicios educativos, en aras de formar un capital social, integrado por personas, con una alta capacidad de responder ante un ambiente cada vez más complejo y práctico.

Inteligencia Espiritual Organizacional

Es importante destacar, que Zohar (1997) citado por Ferreira (2014) acuñó el término "inteligencia espiritual" en su libro *ReWiring the Corporate Brain*, donde plantea la necesidad de un recableado del cerebro corporativo a fin de que las configuraciones organizativas, al igual que la estructura física y biológica del cerebro humano, operen desde los tres, individualmente distintos pero estrechamente sistemas interrelacionados, "mental, emocional y espiritual". (p. 198).

No obstante, es conveniente notar que las definiciones de inteligencia espiritual se basan en el concepto de la espiritualidad como un sistema distinto de la religiosidad. La Inteligencia Espiritual puede definirse como la capacidad para aplicar y encarnar recursos espirituales y cualidades, para mejorar el funcionamiento diario y el bienestar tanto propio como institucional.

Este nuevo ambiente organizacional propicia el reflexionar en las empresas, sobre todo en sus gerentes, hacia la forma de afrontar nuevas y más complejas situaciones, en donde se entrelazan problemas técnicos, coyunturales y humanos. Pareciera que esto se lograría si la organización fuese inteligente, es decir, en

cuanto desaprende, aprende y progresa en su forma de crear, capturar, transferir y movilizar activamente el conocimiento; en el cultivo de nuevos patrones de pensamiento para que la aspiración colectiva quede en libertad y los integrantes de la organización continuamente aprenden a aprender en conjunto.

En consonancia con la espiritualidad en las organizaciones, quien fuera un reconocido líder en gerencia, Covey (2005) citado por Caraballo (2016), planteó incorporar en éstas, el paradigma de la persona completa, el cual se fundamenta en el desarrollo equilibrado de cuatro inteligencias o capacidades; éstas son: la Inteligencia Física (cuerpo), la Inteligencia Mental (mente), la Inteligencia Emocional (corazón) y finalmente, la Inteligencia Espiritual (espíritu). (p. 12).

Para el investigador del tema de estudio, la universidad experimentada, es una institución administrada y gerenciada por individuos, que puede crecer, plena y armónicamente, desde las cuatro dimensiones del paradigma de la persona completa, contribuyendo universalmente con la primera aproximación de un constructo epistémico de la gerencia académica universitaria, que plasme y garantice la contribución universal de esta realidad.

Para tales efectos, la Inteligencia Espiritual (IES) se está estableciendo cada vez más, en la investigación científica y en el debate filosófico/psicológico. La IES es la más importante de todas las inteligencias porque se

convierte en una fuente de orientación para las otras tres. La IES representa nuestra voluntad de sentido y de conexión con el infinito... La

En referencia a este estudio, el investigador propone un nuevo modelo holista de la inteligencia espiritual en la UNELLEZ, según

Figura 1. Zonas de las Inteligencias Múltiples.



Fuente: Gardner (1995).

clave para mantener una elevada autoridad moral es seguir continuamente, unos principios de “verdadero norte”.

Potencialmente, el siguiente apartado contempla los cimientos legales que permiten fundamentar la Universidad como una comunidad de intereses espirituales, según la Ley de Universidades (1970), publicada en Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, del 8 de septiembre de 1970. Por tal razón, establece el Artículo 1 de la referida Ley que “La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre”. (Subrayado del investigador).

la concepción de Gardner (1995), que a continuación se visualiza en la figura 1.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para efectos del presente artículo; se basa en una investigación orientada a proponer un constructo fundamentado en las teorías que sustentan la espiritualidad e inteligencia organizacional en las universidades como búsqueda y mantenimiento de la salud organizacional con rostro humano. Metodológicamente, el artículo es producto de una investigación cualitativa como lo describe Hernández y Otros (2010); con una perspectiva de paradigma interpretativo según Ruiz (2012), bajo un enfoque hermenéutico con un diseño

bibliográfico documental, con autores relevantes. Se utilizó el análisis del discurso como técnica de investigación en las ciencias sociales, tal como lo plantea Sayago (2014). El análisis interno del caso proporcionó una comprensión interna del fenómeno estudiado, lo que precisa a una cierta mirada crítica para distinguir los datos que van a constituir la fuente principal de la aproximación teórica o el constructo epistemológico de la investigación, a través de la teoría fundamentada.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE

RESULTADOS

De acuerdo a Mitroff y Otros (1999) y Mitroff (2003), la espiritualidad tiene los siguientes elementos clave: no es formal, estructurada u organizada; está por encima de denominaciones religiosas; es ampliamente inclusiva, incluye/acepta a todo tipo de persona, no es proselitista; es universal, no tiene tiempo; es la fuente esencial y proveedora de significado y propósito en la vida; es el temor que se siente en la presencia de lo trascendental; lo sagrado en todo, lo cotidiano de cada día; el sentimiento profundo de la interconexión con todo; paz interna y calma; una fuente inagotable de fe y de poder de voluntad; y la finalidad esencial. (p. 6).

Al definir la espiritualidad cada individuo la define de acuerdo a sus experiencias de vida como un ser viviente. Es innegable que todos los seres humanos tienen un espíritu porque están vivos, eso los hace iguales en ese sentido

y los entrelaza. Cada cual trabaja con su espíritu de forma diferente. Ser espiritual implica ejercer un liderazgo empresarial con ética. Por tal motivo, toda acción que favorece la vida y la trascendencia del hombre, persigue su bienestar.

Así pues, el investigador de este estudio expresa que aquellas autoridades o gerentes universitarios que se distinguen primero que otros que sus decisiones tienen una relación causal, generarán oportunidades enormes para el desarrollo sostenible. Verán el progreso económico y la generación de riqueza desde una perspectiva diferente. El desarrollo espiritual penetrará en la organización y producirá resultados sobresalientes y sostenibles.

CONSIDERACIONES FINALES

En cuanto a los elementos de la concepción de espiritualidad en el mundo de las organizaciones, son fundamentales para el desarrollo de todo individuo independientemente de su religión, ya que la espiritualidad es la fuente esencial y proveedora de significado y propósito en nuestras vidas, por tal motivo se puede aplicar en las organizaciones, proporcionando charlas sobre el tema y promoviendo así los valores espirituales que lleven a una convivencia sana en el ambiente de trabajo.

Sin embargo, esas experiencias espirituales forman parte de la realidad y toda realidad es susceptible de ser estudiada científicamente.

Luego la espiritualidad y la inteligencia espiritual deben ser objeto de estudio de las ciencias no solo las clásicas de siempre, sino de las ciencias empíricas por los múltiples beneficios aportados. Por ello, las universidades deben competir en el futuro, en el sentido de que los cambios que se producen en las organizaciones no son aislados, los mismos dependen de la influencia que ejerce el medio y que las hace que necesariamente tengan que adaptar sus estructuras y procesos para poder sobrevivir y mantenerse en los distintos mercados donde funcionan.

Por último, es necesario considerar a la espiritualidad como parte del bienestar de los gerentes universitarios, difundiendo aprendizajes significativos, madurez espiritual, que solo se logra manifestando y viviendo en relación íntima con Dios, vinculando con la rigurosidad que postula la visión académica. Desde esta perspectiva, la educación universitaria se tornará reflexiva y expresará los procesos de enseñanza y aprendizaje como un espacio para la recreación del saber espiritual articulado con el conocimiento académico; en un compartir de experiencias transdisciplinarias, con impacto profundo, constante, fluido y armónico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Argyris, C. (1999). *Conocimiento para la acción*. México. F: Granica, S.A.

Argyris, C. (2001). *Sobre el aprendizaje organizacional*. México Oxford University.

Argyris, C., y Schon, S. (1978). *Organizational Learning: A theory in Action Perspective*: Addison-Wesley.

Belamaric, R. (2008). *Organizaciones en aprendizaje y gestión del conocimiento*.

Binet, A. (1976). *The Mind and the Brain*, F. Legges, París.

Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden: Promesa y realidades*. Madrid La Muralla. España.

Caraballo, L. (2016). *Constructo Epistémico de la Gerencia Académica Universitaria Cívico-Castrense desde el Paradigma de la Persona Compleja*. Tesis Doctoral en Ciencias de la Ingeniería, Mención: Productividad. Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”, Barquisimeto – Venezuela. [Documento en Línea]. En: <https://es.scribd.com/document/318990366/Trabajo-Doctoral-LeonardoCaraballo> [Consulta: marzo 20, 2020].

Covey, S. (2005). *El 8º Hábito*. España, Barcelona. Paidós Empresa.

Dalkir, K. (2013). *Organizational memory in institutions of higher education: A case study*. Knowledge Management, 12(1), 43-56.

Dunham, A., & Burt, C. (2014). *Understanding employee knowledge: The development of an organizational memory scale*. Learning Organization, 21(2), 126-145.

Ferreira, E. (2014). *Inteligencia espiritual en la organización del siglo XXI*. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, vol. 10, núm. 29, septiembre-diciembre, 2014, pp. 194-200. Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela. En: <https://www.redalyc.org/pdf/709/70932556011.pdf> [Consulta: marzo 20, 2020].

Gardner, H. (1995). *Inteligencias Múltiples*. La teoría en la práctica. Barcelona: Paidós.

- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The theory of Multiple Intelligences*, Nueva York, Basic Books.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México.
- Lanz, R. (2001). *Diez tesis sobre cultura organizacional transcompleja*. En R. Lanz (comp.) *Organizaciones Transcomplejas* (pp. 161-173). Caracas: IMPOSMO-CONICIT.
- León, R.; Tejada, E.; Yataco, M. (2003). *Las Organizaciones Inteligentes*. Industrial Data, vol. 6, núm. 2, diciembre, 2003, pp. 82-87. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81660213.pdf> [Consulta: marzo 20, 2020].
- Marina, J. (2004). *Universidades inteligentes VS Universidades tontas*. Revista Mexicana de Agronegocios, vol. VIII, núm. 14, enero-junio, 2004, pp. 260-265 Sociedad Mexicana de Administración Agropecuaria A.C. Torreón, México. <http://www.redalyc.org/pdf/141/14101410.pdf> [Consulta: marzo 20, 2020].
- Mitroff, I. (2003). *Do not Promote Religion under the Guise of Spirituality*. Organization, vol. 10, n° 2, pp. 375-382.
- Mitroff, I. y Denton, E. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America: a Hard Look at Spirituality, Religion and Values in the Workplace*, Jossey Pass, San Francisco.
- Nieves, Y. y León, M. (2018). *¿Universidades inteligentes? ¿Smart Universities?* Congreso Internacional de Información "INFO'2018", Información y Conocimiento: Desafío para el Desarrollo Sostenible. [Documento en línea]. En: <http://www.congreso-info.cu/index.php/info/info2018/paper/view/File/696/644> [Consulta: marzo 20, 2020].
- Riggio, R. (2002). *Multiple Intelligences and Leadership: an Overview*, en Riggio, Ronald E.; Murphy, Susan E. y Pirozzolo, Francis J. (Eds.), *Multiple Intelligences and Leadership*, Erlbaum, Mahwah, NJ, pp. 1-6.
- Ruiz, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Deusto.
- Sayago, S. (2014). *El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales*. Revista Cinta de Moebio. 2014; (49):1-10. [Documento en línea]. En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=101/10131417001> [Consulta: junio 04, 2020].
- Senge, P. (1992). *La quinta disciplina*. Buenos Aires, Arg: Juna Granica S.A y Daniel Vergara Editor S.A.
- Unesco. (2014). *Toward Universal Learning. Implementing Assessment to Improve Learning*. Learning Metrics Task Force (pp. 80).
- Uriz, J. (1994). *La Subjetividad de la Organización*. Barcelona: Siglo XXI.
- Venezuela. (1970). *Ley de Universidades*. Publicada en Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, del 8 de septiembre de 1970.
- Wolman, R. (2003). *Pensar con el alma: Cómo Evaluar y Desarrollar la Inteligencia Espiritual con el Método PsychoMatrix*. Barcelona: Obelisco.
- Zohar, D. (1997). *ReWiring the Corporate Brain: Using the New Science to Rethink How We Structure and Lead Organizations*. San Francisco. California, Berrett Koheler, Publisher.

LA GESTIÓN DE CALIDAD EN EL SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA, COMO FACTOR DE EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN ENTIDADES DEL ECUADOR

*(QUALITY MANAGEMENT IN THE NATIONAL PUBLIC PROCUREMENT SYSTEM, AS AN
ADMINISTRATIVE EFFICIENCY FACTOR IN ENTITIES IN ECUADOR)*

María Crystina Sarzosa Troya
Ciencias económicas y Administrativas – Universidad de las Fuerzas Armadas Espe.
mcsarzosa@espe.edu.ec

Santiago Fernando Ramírez Jiménez
Gestión de la Información Gerencial- Universidad Técnica de Cotopaxi.
Santiago.ramirez@utc.edu.ec

Eliana Nathalie Palma Corrales
Gestión de la Información Gerencial -Universidad Técnica de Cotopaxi. elipxndx@hotmail.com

Verónica Cumanda Sarzosa Troya
Contabilidad y Auditoría - Contraloría General del Estado. vsarzosa@yahoo.ec

Autor de correspondencia: María Crystina Sarzosa Troya. E-mail: mcsarzosa@espe.edu.ec

Recibido: 29/04/2020 **Admitido:** 12/06/2020

RESUMEN

Todo Gobierno debe garantizar la estabilidad de sus ciudadanos brindándoles bienes y servicios que permitan el crecimiento de la sociedad, uno de esos medios son las contrataciones públicas, las cuales permiten aprovechar los recursos conllevando a tener un procedimiento administrativo eficaz. En esta investigación se pretende analizar el proceso de contrataciones públicas actuales para una mejor eficiencia administrativa en las entidades estatales del Ecuador. El enfoque de la investigación es cualitativo, puesto que se analizarán características y atributos no cuantificables, es por ello que los resultados de la investigación son descriptivos más que predictivos, puesto que se utilizan estudios de fenómenos humanos. En los hallazgos, resulta indispensable tomar en consideración todas las medidas evaluadoras para garantizar una gestión de calidad en el sector público y privado así como también garantizar a sus clientes el mejor servicio. Como conclusión, algunas empresas cuentan con parámetros establecidos para evaluar las contrataciones, evitando en alguna forma el desvío de recursos del estado, sin embargo, diversas declaraciones demuestran que ha existido gran fuga de dinero a empresas fantasmas, es por ello, que se debe diseñar un procedimiento interno adecuado para garantizar la eficaz gestión administrativa.

Palabras Claves: Contratación pública, calidad, gestión, eficaz, proceso.

ABSTRACT

Every government must guarantee the stability of its citizens by providing them with goods and services that allow the growth of society. One of these means is public contracting, which allows taking advantage of resources, leading to an effective administrative procedure. This research aims to analyze the current public procurement process for better administrative efficiency in Ecuadorian state entities. The research focus is qualitative, since non-quantifiable characteristics and attributes will be analyzed, which is why the research results are descriptive rather than predictive, since studies of human phenomena are used. In the findings, it is essential to take into account all the evaluative measures to

guarantee quality management in the public and private sectors, as well as guarantee the best service to its clients. As a conclusion, some companies have established parameters to evaluate contracting, avoiding in some way the diversion of state resources, however, various statements demonstrate that there has been a large flight of money to shell companies, which is why it must be designed an adequate internal procedure to guarantee effective administrative management.

Keywords: Public procurement, quality, management, effective, process.

INTRODUCCIÓN

El Gobierno es aquel grupo de personas encargadas de administrar y vigilar el Estado, así como todas sus instituciones, practicando autoridad y reglamentando a la sociedad (Bracamonte, 2002). Los objetivos del Gobierno son puntuales para determinados países los cuales, deben estar diseñados para garantizar una economía creciente, un perfeccionamiento social estable, una convivencia tranquila que conlleve a una sostenibilidad ambiental y desarrollo institucional (González, 2012). El Gobierno en aras de cumplir con sus objetivos debe proveer los bienes y servicios que garanticen el crecimiento del Estado a sus ciudadanos, una de esas formas es a través de contrataciones públicas, las cuales podemos definir como aquel medio por donde se obtienen o arriendan bienes, ejecutan obras públicas o prestan servicios (Ley Orgánica de Contratación Pública, 2018).

Las contrataciones públicas constituyen un sector de gran relevancia en la economía de un país ya que influye de forma directa en la sociedad (Lozada, 2013). La Contratación Pública en el Ecuador ha pasado por diferentes

cambios a lo largo de estos últimos seis (6) años, desde la entrada en vigencia de la ley del 2008 todas las contrataciones de bienes, obras y servicios deben seguir los lineamientos de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas, así como también deben cumplir con su reglamento respectivo y todas las resoluciones alusivas a ellas (Logacho, 2015). La creación de una nueva normativa legal tiene como objetivo poner fin a los vergonzosos casos de corrupción que pusieron en duda la gestión por parte de la Administración Pública, buscando el mejor manejo de los recursos al comprar bienes, ejecutar obras o prestar servicios con el fin de recuperar la confianza en la ciudadanía (Logacho, 2015).

Cabe destacar que una economía estable se sustenta en la confianza de los ciudadanos, tal como lo reseña Dehesa (2010) afirmando: La confianza permite que las reglas, tratados, propiedad privada y otros derechos primordiales sean admirados y que dicha economía funcione correctamente al confiar sus habitantes en la parcialidad y validez del sector público. Se puede decir que al implementar mejores marcos regulatorios, estructuras institucionales y sistemas de control

exhaustivos, los organismos competentes de compras públicas, pueden colaborar a simplificar la normativa y los procesos de adquisiciones mediante la implantación de estándares de calidad, que pueda considerarse un factor de eficiencia administrativa para las entidades estatales del Ecuador.

IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

La Administración Pública ha sido centro de fuertes críticas por parte de la ciudadanía como consecuencia del mal uso de los recursos públicos, como afirma el Presidente Lenin Moreno:

la mayor parte de la corrupción ocurrieron en contrataciones públicas del Gobierno anterior, donde el proceso fue a puerta abierta para la corrupción y mal versación de fondos, con concursos a dedo y autoridades que se hacían de la vista gorda (El Comercio, 2019). El mal uso de fondos y falta de honestidad por parte de las autoridades competentes ha originado la pérdida de confianza por parte de los ciudadanos causando hacia los Organismos Públicos desconfianza. La corrupción es un problema bastante grave a nivel mundial, el cual viene definido como aquel que desvía el uso de una potestad conferida con el objetivo de lograr un fin personal o de varias personas afectando a una comunidad o sociedad (Instituto Centroamericano De Estudios Fiscales, 2015).

Como consecuencia de lo anterior se hizo una reforma a la Ley de Contrataciones Públicas, la cual no contemplaba el ámbito de aplicación para todas las entidades públicas y tampoco especificaba la manera para contratar bienes y servicios, es por ello que la actual Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP) pauta las directrices a seguir para una contratación según la naturaleza del producto o servicio a adquirir y el cálculo del mismo (Logacho, 2015).

La eficiencia administrativa hace alusión a las virtudes y potestades para lograr un objetivo determinado (Mokate, 1999). Para lograr una buena eficiencia administrativa se debe evaluar todos los recursos que se poseen a fin de utilizar lo menos posible y maximizar las ganancias. Una gestión administrativa con eficiencia minimiza los costos y optimiza las ganancias. Por ello resulta indispensable llevar una planificación de las contrataciones públicas, cuales son los requerimientos por Entidad para brindar una mejor participación, ahorro de capital y optimización de recursos, resulta imperativo establecer procedimientos y controles internos para evitar los desvíos de recursos. De allí, se pretende analizar el proceso de contrataciones públicas actuales para una mejor eficiencia administrativa en las entidades estatales del Ecuador.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes del estudio.

Existe un estudio realizado por Logacho (2015) sobre el “Estudio del proceso de Contratación Pública de bienes y servicios y su contribución al mejoramiento de la Gestión administrativa. Caso práctico: coordinación general Administrativa financiera de la secretaría general de la Presidencia de la República (2013-2014)”, su objetivo era realizar una investigación breve de la normativa legal actual que rige las contrataciones de bienes y servicios, además de estudiar cómo se lleva a cabo la gestión administrativa en los procedimientos internos, identificando los autores abarcados y revisando la ejecución del Plan Anual de Contrataciones del 2013 y 2014, a través de la observación no estructurada, entrevistas y revisión de documentos. Obteniendo como resultado la falta de establecimiento de un procedimiento interno que norme o rijan a cada entidad pública proponiendo procedimientos internos que garanticen las contrataciones públicas de forma eficaz.

Lozada (2013), en la tesis “Modelo de Gestión para asegurar la efectividad del proceso de contratación pública, en Ecuador”, estudia como determinar el grado de eficiencia que se le podría otorgar a la gestión de la contratación pública en el Ecuador, teniendo como base la calidad total, a través de una investigación secundaria primeramente y luego a través de una investigación directa por medio de

encuestas, dicha tesis propone un modelo de gestión que asegura la efectividad de las contrataciones públicas sustentada en la calidad total.

Por otro lado tenemos a Cocíos (2015) en la tesis, “La Contratación Pública en situaciones de emergencia en el Ecuador”, cuyo objetivo era analizar si servía como una forma excepcional para afrontar situaciones graves o de casos fortuitos o si ha sido utilizada como un mecanismo para evitar los procedimientos comunes que determina la Ley, a través de una investigación secundaria y una directa por medio de encuestas, obteniendo como resultados de la investigación secundaria que el 40% de los procesos fueron anulados, lo que evidencia la baja efectividad en la gestión administrativa, de la investigación directa se pudo obtener que el 40% no cuenta con indicadores de gestión ni con un sistema informático, para estas problemáticas sugirieron la implementación de un modelo de gestión que asegurará la efectividad de los procesos de contratación pública que contenga medios informáticos que garanticen sus resultados.

En conclusión, las gestiones administrativas de las entidades públicas en años anteriores no contaba con mecanismos informáticos, así como tampoco contaban con lineamientos claros y precisos sobre cómo llevar a cabo dicho procedimiento lo que dejaba muchos vacíos legales que solapaban ciertos desvíos de

recursos o mal versaciones de fondos . Dadas las reformas actuales, se han ido implementando controles internos en cada entidad que han permitido hacer una mejor utilización de dichos procesos, aprovechando de una mejor forma la adquisición o arrendamiento de bienes y prestación de servicios. En los diversos estudios realizados a lo largo de la historia se pudo observar que todos los autores coinciden en la implementación de directrices para lograr un proceso de contratación pública eficaz que conlleva a la correcta utilización de los recursos.

Bases Teóricas.

Actualmente el área empresarial ha tenido como centro la calidad, que inicialmente tuvo su impacto en industrias a lo largo de los años se ha ido difundiendo llegando a casi todos los sectores de la economía (Heras, 2008). Por ello resulta pertinente enmarcar las siguientes definiciones:

Calidad.

Conjunto de propiedades y especialidades de un servicio que lo atribuyen de competitividad para compensar insuficiencias implícitas y explícitas, es decir, la calidad consiste en la prestación de los mejores servicios posibles con una cantidad de recursos determinados (Camison, Cruz, & Gonzalez, 2013).

Gestión de calidad.

Se puede entender como una actividad funcional de la empresa que en diversas oportunidades puede verse reflejada en la estructura organizacional de la empresa que permite crear departamentos (Camison, Cruz, & Gonzalez, 2013).

Eficiencia Administrativa.

Consiste en la correcta utilización de los recursos favorables (Idalberto, 2004), por lo tanto se puede decir que una empresa es eficiente cuando obtiene resultados deseados mediante la utilización correcta de recursos.

METODOLOGÍA

Diseño de la investigación.

Se considera que la presente investigación tiene un diseño no experimental, debido a que un investigador no puede controlar, manipular o alterar la variable predictiva o los sujetos, sino que se basa en la interpretación, observación o interacciones para llegar a una conclusión. Normalmente, esto significa que el investigador no experimental debe confiar en correlaciones, encuestas o estudios de casos, con lo que puede mostrar una verdadera relación de causa y efecto (Álvarez & Sierra, 2012).

Método de investigación.

Inductivo: el método de investigación es inductivo puesto que serán evaluadas las premisas que evidencian la verdad de la

conclusión, todos los antecedentes del sistema de calidad a lo largo de la historia.

Enfoque de la investigación.

El enfoque de la investigación es cualitativo, puesto que se analizarán características y atributos no cuantificables, es por ello que los resultados de la investigación son descriptivos más que predictivos, puesto que se utilizan estudios de fenómenos humanos.

Técnicas para la recopilación de la información.

La técnica para la recopilación de información, será la investigación documental, que servirá como complemento y extensión de la investigación bibliográfica, para ello utilizaremos un caso entre la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura-Guayas y la empresa pública de correos del Ecuador CDE EP celebrado el 25 de Septiembre del 2014.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La contratación fue realizada por \$128.370,54 más IVA, para el “Servicio de Distribución de Correspondencia EMS (Valija), correo certificado, Express 1D, Distribución de Notificaciones y Distribución de Compras para la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura-Guayas”. Cabe destacar que previo a este contrato existía otro pero con diferente objeto, el cual caducó por completa utilización del contrato, el Administrador elaboró un

informe detallado sobre la terminación del contrato encomendando su renovación dado el excelente desempeño de la empresa en la ejecución de sus funciones, dirigiéndolo a la máxima autoridad de la institución.

La Administración de la Dirección Provincial realiza una evaluación de la gestión administrativa de la empresa pública de correos del Ecuador tomando en consideración: especificaciones técnicas, efectividad, eficacia, valor del contrato y nivel de penetración en el mercado. Dicha empresa es la indicada para la contratación, puesto que es la única que cumple con los parámetros evaluados por la Dirección Provincial.

Esto lleva a afirmar que la Administración de la Dirección Provincial tiene establecidos sus parámetros de evaluación para las licitaciones, es decir, cuenta con una gestión administrativa acorde a lo establecido en la ley. Resulta indispensable tomar en consideración todas las medidas evaluadoras para garantizar una gestión de calidad en el sector público y privado así como también garantizar a sus clientes el mejor servicio.

CONCLUSIÓN

La Gestión de Calidad en el Servicio Nacional de Contrataciones Públicas está estrechamente relacionado con la gestión administrativa de las entidades estatales del Ecuador, puesto que, al tener un procedimiento

interno y directrices claras sobre la adquisición de bienes y servicios, así como el arrendamiento, se pueden evitar contratos a dedo, del mismo modo la reforma de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas contempla las pautas a seguir para las contrataciones.

Como se pudo evidenciar en el caso objeto de estudio, algunas empresas cuentan con parámetros establecidos para evaluar las empresas a contratar, evitando en alguna forma el desvío de recursos del estado, sin embargo, diversas declaraciones demuestran que ha existido gran fuga de dinero a empresas fantasmas, es por ello, que se debe diseñar un procedimiento interno adecuado para garantizar la eficaz gestión administrativa.

El correcto uso de las normativas conlleva a una sociedad más justa, permitiendo el desarrollo de una Nación, las consideradas aplicaciones de las normas de contratación pública generan beneficios en términos de eficiencia y eficacia para la administración pública, para las empresas y sus ciudadanos, aprovechando al máximo la inversión pública y consiguiendo el mayor beneficio de los fondos estatales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, C., & Sierra, V. (2012). Metodología de la Investigación Científica. Cochabamba: Grupo Editorial Kipus.

Bracamonte, E. (2002). Revista de Ciencia y Cultura. Obtenido de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232002000100009

Camison, C., Cruz, S., & González, T. (2013). Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas. Obtenido de <https://porquenotecallas19.files.wordpress.com/2015/08/gestion-de-la-calidad.pdf>

Cociós, R. (2015). La Contratación Pública en situaciones de emergencia en el Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4964/1/122801.pdf>

Dehesa, G. (04 de Abril de 2010). Diario El País . Obtenido de https://elpais.com/diario/2010/04/04/negocio/1270386869_850215.html

El Comercio. (03 de Abril de 2019). Lenín Moreno: "La mayor parte de la corrupción ocurrió con las contrataciones públicas". Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/lenin-moreno-corrupcion-contratacion-publica.html>

González, C. (2012). Objetivos Nacionales. Medellín-Colombia : Corporación Universitaria Remington .

Heras, I. (2008). Gestión de calidad y competitividad. Bilbao: Deusto.

Idalberto, C. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración. Mc-Graw Hill.

Instituto Centroamericano De Estudios Fiscales. (Agosto de 2015). La Corrupción: sus caminos, su impacto en la sociedad y una agenda para su eliminación. Obtenido de https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/ints_la_corrupcion_sus_caminos_su_impacto_en_la_sociedad_y_una_agend.pdf

Ley Orgánica de Contratación Pública. (2018). Ecuador: Registro Oficial Suplemento 395.

Logacho, V. (2015). Estudio del proceso de Contratación Pública de bienes y servicios y

su contribución al mejoramiento de la gestión administrativa. Caso práctico: coordinación general administrativa financiera de la secretaría general de la Presidencia de la República. Obtenido de <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/3871/1/TESIS%20VERONICA%20LOGACHO.pdf>

Lozada, V. (2013). Modelo de gestión para asegurar la efectividad del proceso de contratación pública en Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12151/Tesis%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mokate, K. (1999). Instituto Interamericano para el Desarrollo Social . Obtenido de https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf

INSUMOS GERENCIALES EMERGENTES PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS EFECTOS DE LA PRISIONIZACIÓN

(EMERGING MANAGEMENT SUPPLIES FOR THE DECREASE OF THE EFFECTS OF PRISONIZATION)

Víctor Román

Doctorando en Gerencia Avanzada (UNELLEZ). Master in Law and International Relations. Master in Teaching in Higher Education (Caribbean International University, Curacao). Especialista en Derecho Procesal Civil (UNERG). Romanvictor2912@gmail.com

Autor de correspondencia: Víctor Román. E-mail: Romanvictor2912@gmail.com

Recibido: 09/04/2020 **Admitido:** 13/06/2020

RESUMEN

El propósito de este artículo es develar insumos gerenciales que permitan disminuir las secuelas de la prisionización y con ello, favorecer la reinserción social. Esta problematización es multifactorial, focalizada en el alejamiento socio-familiar, las barreras cárcel-comunidad, la asimilación de las normas de la subcultura carcelaria, el etiquetamiento social, incidiendo negativamente en el desenvolvimiento de las personas una vez que han cumplido su condena. Esta investigación se enmarcó en el seno del paradigma interpretativo, concibiéndose como una investigación documental de tipo monográfico, con un nivel descriptivo, desarrollada a través de la matriz de análisis de contenido. Se utilizó como técnica la observación documental, la lectura evaluativa, las técnicas del resumen, del subrayado y de asociación. Como hallazgo, la evaluación periódica de las condiciones de vida en las cárceles, aplicación de prácticas gerenciales humanistas y la interrelación Estado - Familia - Sociedad, contribuirán a aminorar los efectos de la prisionización, coadyuvando en los procesos de integración.

Palabras claves: reinserción social, prisionización, gerencia emergente.

ABSTRACT

The purpose of this article is to reveal managerial inputs that allow to diminish the consequences of the imprisonment and with it, to favor the social reintegration. This problematization is multifactorial, focused on the socio-family estrangement, the prison-community barriers, the assimilation of the norms of the prison subculture, the social labeling, negatively influencing the development of people once they have completed their sentence. This research was framed within the interpretive paradigm, conceived as a monographic documentary research, with a descriptive level, developed through the content analysis matrix. Documentary observation, evaluative reading, summary, underlining and association techniques were used as the technique. As a finding, the periodic evaluation of living conditions in prisons, application of humanistic managerial practices and the State-Family-Society interrelation, will contribute to lessen the effects of imprisonment, helping in integration processes.

Key words: social reinsertion, prisoning, emerging management.

INTRODUCCIÓN

Hay una línea muy estrecha entre la libertad y la prisión, aunque todos consideremos que estamos exentos de vivir una situación de

desagravio como ésta. Existen historias universales, nacionales, locales y personales, pero tan generosas como todas ellas, son las historias de aquellos que hemos olvidado por haber cometido un delito y que están

confinados a cinturones de miseria, como lo representa una prisión. En estos contextos, las personas privadas de libertad sufren un fenómeno denominado prisionización, que consiste en la adaptación y sumisión del individuo a la subcultura prisional así como las condiciones mentales que se generan a raíz de la prolongación del tiempo tras las rejas.

Desde esta visión, los establecimientos penitenciarios son entes que, más allá del conglomerado humano, elucidan una centrífuga de intereses tangibles e intangibles de sus miembros, sucumbiendo a realidades recalcitrantes en el entendido social. En suma, no se trata de un club de amigos sino de un circuito de quienes perpetraron un delito, ahora, marginados a escabrosos laberintos, con exiguas políticas de acompañamiento.

Así las cosas, es menester resignificar el concepto de prisionización para mitigar sus huellas en el hombre nuevo que traspasa las fronteras de la cárcel. Por ello, este síndrome extrapola insumos para una gerencia penitenciaria social, humana, emergente, capaz de interpretar dicha realidad e instrumentalizar estrategias que posibiliten a cada privado de libertad el acercamiento social.

Partiendo de esa óptica, se realiza un abordaje desde la hélice del paradigma interpretativo, tratándose de una investigación documental de tipo monográfico, con nivel descriptivo, complementada con el método analítico, lógico y crítico. Se utilizó como

técnica la observación documental, la lectura evaluativa, las técnicas del resumen, del subrayado y de asociación. A su vez, se aplicó el análisis de contenido categorizado de dicho repositorio documental. Bajo esta tesitura, los propósitos de esta investigación son: 1) examinar las concepciones teóricas de la prisionización y 2) develar insumos gerenciales para mejorar las políticas penitenciarias.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

En Venezuela, la literatura sobre el entramado carcelario ha estado signada por una perspectiva jurídica e institucional, radicada en estudios sobre los altos índices de violencia y las débiles políticas estatales, sin exaltar las dinámicas de vida de las personas privadas de libertad, una realidad construida desde lo social. En este sentido, al inicio de esta centuria, se advirtió enfáticamente las consecuencias que genera en los individuos la prolongada vida en prisión. (González, 2001). En esta aurora, según Crespo:

En el 2004 se efectuó el primer intento por obtener una medida empírica y numérica de este fenómeno en el país, a través de la adaptación de una escala internacional, sin obtener un mínimo de consistencia interna en esa aplicación, estadísticamente hablando (Marrufo, 2004) (2017, p. 79).

Aunado a ello, Crespo en el año 2006 construyó y aplicó una escala de prisionización que se ha implementado tanto dentro como fuera del país, cuyo eje vertebral fue el sistema de vida e interacción social típica de los internos en el

Centro Penitenciario de la Región Andina (p. 85). La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999, enmienda 2009) en el artículo 272 proclama un nuevo penitenciarismo fundamentado en una gestión humanista y pedagógica (Rosal, 2017: 201), al servicio de los ciudadanos y ciudadanas (artículo 141 eiusdem), responsable con su rehabilitación.

En términos generales, el vocablo prisionización fue acuñado por primera vez en 1950 por Clemmer, según Alfageme, Quesada y Domínguez “...para referirse a la asimilación, por parte de los internos, de hábitos, usos, costumbres y cultura de la prisión, así como a una disminución general del repertorio de su conducta, secundaria a una estancia prolongada en la prisión” (2018, p. 15). De acuerdo a Haney (2002, citado por Novo et al) “la prisionización consiste en la incorporación de las normas de la prisión en los hábitos de pensar, sentir y actuar de los presos” (2017, p. 114).

En esta perspectiva, la criminología ha solidificado dos corrientes que influyen las condiciones de vida intra muros, sustentadas en su adherencia a la subcultura delincuente (Cohen, 1955), la asimilación de las normas y adaptación a los hábitos en las prisiones. En un primer bloque, se observa la tesis de Clemmer (1975, p. 479) que vislumbra mayor prisionización mientras más tiempo permanezca el individuo en situación privativa de libertad,

por lo que las condenas más altas producen mayor afectación y menos probabilidad de reinserción. Empero, Wheeler (1961, citado por Romero) expone que: “la prisionización del sujeto –y por ende, su adaptación a la subcultura carcelaria– no sigue la secuencia lineal propuesta por Clemmer, sino que más bien alcanza su punto de mayor adaptación (o adherencia subcultural) hacia la mitad del encarcelamiento” (2019, p. 44).

En otro horizonte, Harbordt, citado por Kaufmann asevera que la prisionización tiene una doble vertiente: “los efectos que surgen de la institución oficial de la prisión y por el otro, los efectos que surgen de la subcultura carcelaria” (1979, p. 120). De este modo, la prisionización es un fenómeno psicológico-conductual, de socialización, que padecen las personas privadas de libertad, por la propia situación de su privativa, para Segovia, representando un cambio de hábitat del individuo (2003: p. 3). En el mismo hemisferio, Bergalli apuntala que:

Esta prisionización, a través del aprendizaje de los valores, normas y dogmas de la cultura de los internos, que provoca una ideologización de los detenidos y un fortalecimiento de sus tendencias criminales haciéndolos relativamente inmunes a las normas convencionales, dependerá de una serie de factores (1976, p. 56).

Estos factores universales, repensando a Lemire (1990, p. 18) se sintetizan en una nueva posición social, hábitos, desconfianza y

ocupaciones que no generen inconvenientes. Por otro lado, Maruna (2001, citado por Fabra, Gómez y Homs) explica que los graves efectos al salir de prisión, por cuanto la etiqueta del delincuente y presidiario tiene un fuerte peso en la conducta de la persona, que se ve agravado por el rechazo social. (2016, p. 108). Esta realidad palpable la recoge Marín al referir que:

La salida de prisión produce un estigma social que le impide al ex delincuente insertarse con normalidad en la sociedad, excluyéndole de la misma, además el internamiento y la desvinculación con la sociedad durante varios años provoca un atraso social, tecnológico, laboral, que hace más difícil dicha integración. Este estigma se intensifica en gran medida cuando hablamos del mundo laboral, ya que el acceso a un trabajo remunerado para un ex presidiario es extremadamente complicado. (2017, p. 8-9).

En refuerzo de lo antes expuesto, recojo las ideas de Ojeda (1997, citado por González, ob. cit.) que refiere:

La violencia de la cárcel va mucho más allá de la intraprisionera. Es un mundo hostil no sólo por la difícil convivencia con los otros presos, sino porque se impone una especie de violencia institucional, hasta hacerlo sentir como un perro. Es un maltrato integral donde todo parece inesperado para producir dolor. Es un ambiente orientado a reducir al interno, en búsqueda de la disciplina eficiente. En llevar al recluso a perder en la práctica todos sus derechos, aunque en el papel se diga lo contrario... (p. 13).

Delimitando conceptos. La prisionización son el conjunto de condiciones bio-psico-

sociales-culturales que padece un individuo relacionado con su status social, participación dentro de la comunidad penitenciaria, liderazgo, interacción y apropiación de las normas de la subcultura (Caldwel, 1956).

Sin embargo, dichas reglas, llamadas códigos (Lemire, ob. cit., p. 35), tienen menos importancia frente a variables como el tiempo de vida en confinamiento, el bienestar, la salud mental, por lo que autores como Haney (2002) atribuyen la prisionización a procesos psicológicos derivados de los cambios sociales del sujeto, como el distanciamiento psicológico, el retraimiento social y aislamiento, la autoestima baja, el estrés postraumático y la dependencia al sistema penitenciario. Conforme a ello, puntualizando, González (ob. cit.) contempla a la prisionización como una mezcla de adhesión de las personas privadas de libertad tanto a las normas de la institución penitenciaria como a la subcultura, religándolos negativamente a la tendencia criminal en vez de la reinserción social. Cito textualmente:

Finalmente, el preso aprende todas las costumbres de la institución. Después de un tiempo aparecerán la comida, la vestimenta y otras cosas necesarias, como algo que le debe al establecimiento, con lo cual se ha alcanzado un punto decisivo de la prisionización. Luego, el interés se dirige hacia un buen trabajo. De este modo, el preso se compenetra tan profundamente de la cultura carcelaria, que es incapaz más tarde de vivir en libertad con otros individuos. Esto rige sobre todo para los presos que tienen

penas largas. En especial estas prisionizaciones constituyen un problema serio, ya que profundizan las tendencias criminales y antisociales. (p. 15)

MÉTODOLÓGÍA

Esta investigación se desarrolló bajo el paradigma interpretativista que, asume la existencia de realidades múltiples, comprendiendo al ser humano, lo experiencial y su interpenetración con el entorno (Valles, 2000). Su naturaleza es documental de tipo monográfico con un nivel descriptivo. En esta orbita, se realizó una recolección de datos en forma sistemática, ordenada, secuencial, acudiendo a fuentes fidedignas sobre la prisionización desde sus albores hasta las posturas multidisciplinarias modernas, a través de la observación documental, la lectura evaluativa, las técnicas del resumen, del subrayado y de asociación, creando un repositorio documental, como herramienta de trabajo y fuente de consulta estructurada sobre el tema, profundizando en los nudos críticos para extraer los elementos que permitieran exponer el eje central de investigación, utilizando la matriz de análisis del contenido categorizado.

El análisis de contenido, Bardin (2002, p. 32), se efectuó codificando y categorizando la totalidad de la información, permitiendo la inferencia de los conocimientos, contrastando diversas aproximaciones teóricas, cristalizadas a través del método analítico, lógico y crítico.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Sintetizando la arqueología teórico-referencial previa, el privado de libertad es menoscabado en su condición de persona por el impacto de la prisionización, propiciado por estresores carcelarios, mortificaciones propias de la prisión, depresión, humillaciones, ansiedad, en fin, degradaciones a su dignidad humana, aunado a la ausencia de interacción socio familiar y desconexión física y espiritual.

Con el paso del tiempo, este distanciamiento se hace más fuerte siendo suplantado en el hogar, lugar de trabajo y círculo social. Así mismo, ocurre una fragmentación con la sociedad urbana, desconociendo a los gobernantes, leyes, vías urbanas, sistemas de transporte, edificaciones, desarrollos urbanos y locales, aceleración tecnológica, quedando en el corsé de un letargo sin salida rápida.

En este bucle, la prisionización, a pesar de ser la esclavitud mental del preso en prisión, constituye, parte del bagaje de la subcultura de la comunidad carcelaria en los sepulcros de vivos (Miotto 1982, citada por Marcondes, 2016, p. 115), pudiendo ser más acentuado en unas cárceles que en otras, según el nivel de seguridad, la oferta de actividades, el tiempo de encierro y castigo, relegando al sujeto a una burbuja de satisfacción de sus necesidades básicas.

En función a contrarrestar sus efectos, es una obligación conjunta de todos los actores

(Estado – Sociedad – Familias – Personas Privadas de Libertad) fomentar las actividades educativas, laborales, deportivas, culturales, y recreacionales, conforme a lo preceptuado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999, enmienda 2009), las Reglas Mandela (2015), el Código Orgánico Penitenciario (2013) y la Ley de Redención Judicial de la Pena por el trabajo y el estudio (1993), con el ánimo de acompañarlo en el proceso de transición resocializador.

Desde estas erudiciones, se develan algunos insumos gerenciales para atenuar las consecuencias de la prisionización, reconociendo la dignidad, la igualdad de todos ante la ley y el remozamiento de las instituciones penitenciarias como organizaciones saludables. Estos elementos son:

El reconocimiento de la condición de “persona”. Debe suprimirse el uso por parte de funcionarios, empleados y privados de libertad, de etiquetas para referirse a sí mismos, tales como presos, convictos, condenados, penados, otras, así como apodos, y más allá de ello concepciones, en palabras de Marcondes (ob. cit.) *“dejando de lado la identificación de los reclusos como manipuladores, peligrosos, crueles, no merecedores de confianza e imprevisibles”* (p. 116).

Los derechos humanos. El Ministerio del Poder Popular para los Servicios Penitenciarios, las autoridades penitenciarias locales,

funcionarios de custodia, familiares, amigos, consejos comunales, deben promover el respeto de los derechos humanos. De hecho, son pocos los compromisos de la sociedad con las personas privadas de libertad; regularmente son etiquetados al salir de la cárcel, se le cercenan oportunidades laborales y de estudio. Para evitar esto, hay que empoderar a todas los privados de libertad de estrategias comunicacionales sobre sus derechos y obligaciones.

Favorecimiento de la inserción social. Se debe priorizar la educación en oficios y carreras universitarias en diversas áreas del conocimiento, aumentar el número de aulas de clases, permitir el uso de la tecnología supervisada, hacer alianzas con otras instituciones y empresas. Así mismo, las actividades culturales, deportivas y recreativas, deben ser cónsonas con el entorno comunitario aledaño, para que la comunidad se apropie de manifestaciones culturales innovadoras, cambiando los centros de ocio por espacios saludables en sinergia con la comunidad y el entorno ambiental.

Adaptación e integración sana. Se debe fomentar la adherencia a las normas del régimen penitenciario mediante la inducción y participación, evitando imposiciones y maltratos, realizando campañas que desproporcionen el uso de la jerga carcelaria, consumo de drogas y utilización de armas, uniendo a todos los actores involucrados.

Toma de decisiones consensual. A pesar de que hay normas que no se negocian, hay otra serie de reglas que deben cumplirse dentro de la comunidad carcelaria y que pueden ser acordadas y discutidas entre los privados de libertad y las autoridades, haciendo protagonistas a los privados en la toma de decisiones que regirán su vida los siguientes meses o años, pudiendo ser revisadas, flexibilizadas.

Políticas sin fronteras. Las autoridades deben propiciar actividades fuera del recinto penitenciario, generando un roce positivo entre cárcel – comunidad, que coadyuve a desmontar patrones de estigmatización de este sector, brindando nuevas oportunidades. En analogía a lo antes expuesto, Gómez sostiene que:

...Es la práctica que se maneja en los países de los mejores penitenciarismo: la desaparición de las fronteras de la cárcel y la comunidad. La cárcel formando parte de la comunidad y la comunidad también formando parte de la cárcel. Esto representa una verdadera transformación penitenciaria. Una íntegra, profunda reforma penitenciaria. Es el penitenciarismo venezolano para los comienzos del siglo XXI, el penitenciarismo que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela le ofrece al país. (2002, p.76).

Aglutinado a estas ideas, el artículo 170 del Código Orgánico Penitenciario (2013) destaca la relación comunidad-pueblo-egresados, en este tenor:

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia penitenciaria, a través de la unidad operativa encargada

de la atención postpenitenciaria, propiciará la participación del pueblo organizado, y las comunidades organizadas en la supervisión y orientación de los ciudadanos y ciudadanas que se encuentren en ejercicio de un beneficio o fórmula alternativa del cumplimiento de pena.

El respeto de las minorías. Los grupos de adultos mayores, enfermos, personas LGBTIQ+, merecen un tratamiento acorde a su edad, condición de salud y tolerancia sexual. En el universo de este último sector, se debe respetar las orientaciones de los Principios de Yogyakarta (2007), evitando la discriminación, por ser colectivos que sufren con mayor peso este flagelo debido a la identidad, expresión de género, o preferencia sexual disonante.

En similar sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial de 1969 y los Principios para la Protección de todas las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión (1988) reconocen la igualdad de derechos entre todas las personas, incluso en contextos de encierro, proscribiendo etiquetas y eufemismos como formas de señalamiento de determinados grupos sociales, marginados, vulnerables, invisibilizados.

CONCLUSIONES.

A modo de culminar, para lograr la reducción de los efectos de la prisionización urge valorar las condiciones de vida de las personas privadas de libertad y mejorarlas,

desatanizando a las cárceles y relanzándolas como organizaciones penitenciarias saludables, desmitificando estereotipos hostiles, educando para la libertad, desarrollando procesos de mejora continua en la formación académica, laboral, deportiva y cultural, estructurando políticas fundadas en el respeto de los derechos humanos, alejados del uso de castigos dañinos, aislamiento, aplacando el ocio, modelando hábitos y creando espacios libre de nocividad, tales como cero cigarrillos, drogas, violencia y apuestas.

Como corolario de ello, los retos del sistema penitenciario no son responsabilidad exclusiva del Ministerio del Poder Popular para los Servicios Penitenciarios, sino que, depende en buena cuota de la sociedad, a través de las organizaciones no gubernamentales, iniciativas locales, comunitarias, órganos judiciales, universitarios e intelectuales y también de las familias, autoridades, así como ellos mismos, para cambiar al ser humano mediante la operacionalización de políticas integracionistas eficaces.

Po último, hay que recalcar la importancia del talento humano que habita las organizaciones penitenciarias, que debe ser catalizado, costando menos al Estado apostar por su reinserción que la reincidencia; por tanto, las cárceles dejan de ser depósitos de inadaptados, para ubicarse como centros productivos para la transformación del hombre. En definitiva, sólo la gerencia social e inclusiva

basada en el reconocimiento de la dignidad del ser humano y cobijada en la corresponsabilidad Estado - Familia – Sociedad cooperará a borrar las huellas de la prisionización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfageme, S., Quesada, C. y Domínguez, A. 2018. *Relación entre el factor prisionización y las dimensiones de personalidad de extraversión y neuroticismo de Eysenck*. Cuadernos Médico Forenses (24). Pág. 14-22. [En línea] <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.20784> [Consulta: 2020, marzo 5].
- Bardin, L. 2002. *El análisis de contenido*. Madrid, España: Ediciones Akal.
- Bergalli, R. 1976. *¿Readaptación social por medio de la ejecución penal?* Madrid: Publicaciones del Instituto de Criminología Universidad de Madrid, España.
- Caldwell, R. 1956. *Criminology*. Estados Unidos de América: The Ronald Press Company.
- Clemmer, D. 1975. *Prisionization*. En *The sociology of punishment and correction*. Jhonston, Norman y otros [eds]. Pág. 479-483. Nueva York, Estados Unidos de América: Wiley.
- Cohen, A. 1955. *Delinquent boys: the cultura of the gang*. Estados Unidos de América: Free press.
- Crespo, F. 2017. *Efectos del encarcelamiento: una revisión de las medidas de prisionización en Venezuela*. Revista Criminalidad, 59 (1). Pág. 77-94. [En línea] <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6121243.pdf> [Consulta: 2020, marzo 5].
- Código Orgánico Penitenciario*. 2013, agosto 15. Gaceta oficial de la República, 6.207, diciembre 28, 2015. 53p.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. 1999, diciembre 15. Gaceta Oficial de la República, 5.453 (Extraordinaria), marzo 24, 2000. 137p. Enmendada el 15 de febrero de 2009, publicada en Gaceta Oficial N° 5.908 del 19 de febrero de 2009.
- Fabra, N., Gómez, S. y Homs, O. 2016. *La inserción laboral de los ex y las expresos. Una mirada desde la complejidad*. RES, Revista de Educación Social (23). Pág. 100-117.
- Gómez, E. 2002. *El Nuevo Penitenciarismo Constitucional*. En *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela vista por sus redactores*. pág. 74-76. Caracas, Venezuela: Editorial Tecnocolor.
- González, A. 2001. *Consecuencias de la prisionización*. Revista Cenipec (20), Pág. 9-22. [En línea] http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/23516/2/articulo1-20.pdf&ved=2ahUKEwjo3dmd3IToAhXNS t8KHX4aBIgQFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw21AfS1XUez_K9teZ0YRlMf&cshid=1583458962322 [Consulta: 2020, marzo 5].
- Haney, C. 2002. *The Psychological Impact of Incarceration: Implications for Post-Prison Adjustment*. Washington, DC: United States of America. Department of Health Human Services. Pág. 77-92. [En línea] http://webarchive.urban.org/UploadedPDF/410624_PyschologicalImpact.pdf [Consulta: 2020, marzo 5].
- Kaufman, H. 1979. *Ejecución Penal y Terapia Social*. Trad. Juan Bustos Ramírez. Buenos Aires. Argentina: Editorial Depalma.
- Ley de Redención Judicial de la pena por el trabajo y el estudio*. 1993, septiembre 3. Gaceta Oficial de la República, 4.623 (Extraordinaria). 9p.
- Lemire, G. 1990. *Anatomie de la prison*. Paris: Económica.
- Marín, A. 2017. *¿Qué realidad le espera a un recluso respecto a su inserción socio-laboral? Un estudio cualitativo en el Centro de Inserción Social de Granada*. Universidad de Granada, España. [En línea] https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/46372/MarinSantaolaya_TFGReinserccionLaboral.pdf;jsessionid=76EA61DDF3799DAD6728A43EE5E38B59?sequence=1 [Consulta: 2020, enero 31].
- Marcondes, Pedro. 2016. *La función resocializadora en la fase de ejecución de la pena privativa de libertad en el Derecho Brasileño: una relectura a partir del paradigma de la ciudadanía*. Tesis para optar al Título de Doctor en Estado de Derecho y Gobernanza Global. Universidad de Salamanca, España. [En línea] https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/132987/DDAFP_MarcondesP_Funci%F3nResocializadora.pdf;jsessionid=8F4313208A09BB7A1630F316BB34A38C?sequence=1 [Consulta: 2020, junio 5].
- Novo, M., Pereira, A., Vásquez, M. y Amado, B. 2017. *Adaptación a la prisión y ajuste psicológico en una muestra de internos en centros penitenciarios*. Acción Psicológica, 14 (2). pág. 113-128. [En línea] http://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/download/20784/17646&ved=2ahUKEwi_lay34ToAhWhmOAKHcgwDfkQFjAAegQIBBAB&usg=AOvVaw1dd41w2S5TLUHa6c_VRV7T [Consulta: 2020, marzo 5].
- Romero, A. 2019. *Prisionización: estructura y dinámica del fenómeno en cárceles estatales del sistema penal chileno*. URVIO, Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad, 24. pág. 42-58. [En línea] <https://dx.doi.org/10.17141/urvio.24.2019.3791> [Consulta: 2020, abril 9].

Rosal, M. 2017. *Complejidad de la educación en las cárceles de Venezuela a la luz de los Derechos Humanos*. Revista del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales, 29. Pág. 167-181. [En línea] <http://revista.grupocieg.org/publicacion/revista-cieg-n-29-julio-septiembre-2017/> [Consulta: 2020, junio 5].

ONU. 1948. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. [En línea] https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf [Consulta: 2020, abril 11].

_____. 1969. *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. [En línea] <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx> [Consulta: 2020, junio 4].

_____. 1988. *Conjunto de Principios para la protección de todas las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión*. [En línea] <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/DetentionOrImprisonment.aspx> [Consulta: 2020, junio 4].

_____. 2015. *Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela)*. [En línea] <https://undocs.org/es/A/RES/70/175> [Consulta: 2020, abril 12].

Principios sobre la aplicación de legislación internacional de los derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género o Principios de Yogyakarta. (2007). [En línea] <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2> [Consulta: 2020, junio 5].

Segovia, J. 2000. *Consecuencias de la prisionización*. Cuadernos de Derecho Penitenciario, Volumen (8). Pág. 3-27. [En

línea] https://web.icam.es/bucket/1390164532_200404130003_6_08.pdf&ved=2ahUKEwiHqun43oToAhVhdt8KHalKDEAQFjAKegQIBhAB&usg=AOvVaw2fACJztFJ3hdYynNzgR2OY [Consulta: 2020, marzo 4].

Valles, M. 2000. *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid, España: Editorial Síntesis.

ESTIMACIÓN DEL VALOR AÑADIDO BRUTO AGRÍCOLA VENEZOLANO

(ESTIMATION OF THE VENEZUELAN AGRICULTURAL GROSS VALUE ADDED)

Arturo Alejandro Arreaza Sanz
MSc. en Gerencia Pública. Docente Asociado UNELLEZ
San Carlos, Cojedes. Venezuela. aixeca@gmail.com

Autor de correspondencia: Arturo Alejandro Arreaza Sanz. E-mail: aixeca@gmail.com

Recibido: 13/03/2020 **Admitido:** 22/05/2020

RESUMEN

En el presente ensayo, se intenta generar una aproximación de la variable económica *valor añadido bruto agrícola* para Venezuela, por no estar disponible en las bases de datos nacionales e internacionales y que, además, constituye una exigencia dentro del compromiso país adquirido en 2015, en el marco de la Agenda 2030, de la cual es signatario. La metodología empleada está basada en los lineamientos de la FAO, en cuanto aquellos casos en los que no existen datos total o parcialmente. Finalmente se presentan las cifras estimadas que podrían ser validas hasta tanto las oficiales estén disponibles.

Palabras clave: valor añadido bruto, valor añadido agrícola, objetivos de desarrollo sostenible.

ABSTRACT

An attempt is made to generate an approximation of the economic variable agricultural gross value added for Venezuela, since it is not available in national and international databases and which, moreover, constitutes a requirement within the country commitment acquired in 2015, within the framework of the Agenda 2030, of which he is a signatory. The methodology used is based on the FAO guidelines, as those cases in which there are no data totally or partially. Finally, the estimated figures that could be valid until the officers are available are presented.

Keywords: gross added value, agricultural added value, sustainable development goals.

INTRODUCCIÓN

Venezuela, como país signatario de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, se obliga a proveer los indicadores allí propuestos, entre ellos el 6.4.1, a través del cual se intenta estimar “hasta qué punto el crecimiento económico está relacionado con la explotación de los recursos hídricos naturales” (FAO, 2017:1), para lo cual emplea, entre otras cifras, el valor añadido bruto de la agricultura, GVA_a , por sus siglas en inglés y que en las fuentes

nacionales disponibles, tales como Banco Central de Venezuela y el Instituto Nacional de Estadística, sólo muestran cifras desactualizadas o preliminares. Por otro lado, los repositorios globales del Banco Mundial, UNSD, FAO-STAT, UN National Accounts y OCDE, proveen información del valor bruto añadido por el conjunto de sectores agricultura, pesca y forestal, del cual se debe descontar el valor añadido generado por los dos últimos ítems (pesca y silvicultura), ya que sólo se considera el agua de escorrentía o agua azul,

para calcular el indicador, midiendo en qué proporción aumenta el uso del agua, sí al valor añadido producido por una economía aumenta (sí se duplica, por ejemplo). Dado que el país carece de ésta información, es necesario proponer alternativas de solución que permitan estimar el valor bruto añadido por el sector económico agricultura, dato necesario para el cálculo del mencionado indicador.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

El valor añadido bruto de la agricultura, GVA_a , es definido como “la producción

sector; en tanto que sí, en determinado momento, se observara un crecimiento económico menor al de la explotación del recurso hídrico, indicaría un “problema potencial de sostenibilidad a mediano o largo plazo para el crecimiento económico mismo” (FAO, 2017:2)

En el documento de trabajo sobre finanzas forestales, Contribution of the Forestry Sector to National Economies, 1990-2011 (FAO, 2014), se prevén tres tipos de estimaciones, a saber:

Tabla 1.		
Tipos de estimaciones de la FAO.		
Caso	Situación	Tipo de estimación
V1	Países con datos del producto bruto y datos parciales del valor agregado.	Basándose en la relación de valor agregado a producto bruto en los años en que la información estaba disponible.
V2	Países con datos parciales del valor agregado, pero sin datos del producto bruto.	La información que falta se estima del valor agregado promedio.
V3	En los países sin datos.	El valor agregado se estima del mismo modo que en V2, pero utilizando el valor agregado promedio en los países vecinos.
Fuente: FAO, 2014		

agrícola anual calculada al sumar todas las producciones agrícolas y restar los insumos intermedios” (FAO, 2017:33), que generalmente, en las cuentas nacionales se presenta como un valor total, que incorpora la agricultura, como la pesca y la silvicultura, por lo que, se destaca que al calcular el indicador “eficiencia en el uso del agua en la agricultura”, la cifra GVA_a debe excluir el valor añadido de la silvicultura y la pesca, ya que el indicador final busca relacionar el valor económico añadido de un sector económico determinado, con el volumen de agua extraída por dicho

De acuerdo con la FAO “al calcular la eficiencia en el uso del agua en la agricultura, la cifra GVA_a debe excluir el valor añadido de la silvicultura y la Pesca” (FAO, 2017:17), haciéndose evidente la necesidad de identificar una vía alternativa para el cálculo de la variable GVA_a .

METODOLOGÍA

De acuerdo a lo anterior, es posible estimar, prudente y razonablemente, la tendencia general del valor añadido agrícola venezolano, GVA_a , utilizando estadísticas publicadas en diferentes países, por lo que tales resultados

deben tratarse con la debida cautela y resaltar las advertencias correspondientes; por lo que, a continuación, se desarrolla una metodología, paso a paso, para lograr una robusta aproximación de la cifra en cuestión.

I. Se seleccionan al menos tres (03) países, con datos macroeconómicos disponibles de producto interno bruto, valor añadido bruto pesquero y forestal o valor añadido bruto total, similares a los de Venezuela; expresados en moneda local y a precios corrientes o en su defecto, en dólares americanos, USD, a precios constantes de 2010, si estuvieran disponibles.

En caso de contar con los montos a precios corrientes, es necesario proceder a convertirlos en precios reales o constantes, con año de referencia 2010, para lo cual se requiere verificar el año base en que se encuentran los datos y establecer un nuevo año referencia, si fuere necesario. Al tener el nuevo año base, se ajusta el valor añadido bruto nominal utilizando el deflactor en el nuevo año base (2010), obteniendo valor añadido bruto real a precios de 2010.

II. Una vez seleccionados los países cuyos datos se presentan sin restricciones y cumplen con los estándares del indicador, habitualmente es necesario suprimir el efecto de los cambios en los precios, para lo cual se precisa emplear los índices de y realizar los cambios de año base correspondientes,

siguiendo la metodología de monitoreo paso a paso para el indicador 6.4.1.

III. Luego, se debe convertir el valor añadido bruto real, expresado en moneda local, a USD, al tipo de cambio adecuado, siguiendo la metodología de monitoreo paso a paso para el indicador 6.4.1 de la FAO utilizando los tipos de cambio adecuados, disponible por país.

IV. Con datos del país A, se obtiene la relación existente entre el valor añadido bruto pesquero y el valor añadido bruto total, dividiendo el primero entre el segundo, expresados en USD, a precios constantes del 2010. Se procede de igual forma con los datos encontrados en los países B y C.

V. Se calcula el promedio de las tres relaciones obtenidas anteriormente, resultando en la relación porcentual promedio del valor añadido bruto pesquero de los tres países seleccionados.

VI. Paralelamente, se procede de igual forma, dividiendo el valor añadido bruto forestal entre el valor añadido bruto total, expresados en USD del 2010, para los países A, B y C, promediando luego éstos resultados.

VII. Eventualmente, las series históricas disponibles se consiguen incompletas y pudiera ser necesario calcular las respectivas proyecciones. Si la serie de tiempo de GVA está disponible entre 2012 a 2015 y se requiere estimar 2016, se calculan previamente las tasas de crecimiento/decrecimiento, ΔGVA , ocurridas

entre 2012 y 2013, luego entre 2013 y 2014 y finalmente, entre 2014 y 2015, para completar los tres años previos. Tal cálculo se efectúa de la siguiente forma:

$$\Delta GVA_{2012-2013} = [(GVA_{2013} - GVA_{2012}) / GVA_{2012}] \times 100$$

Dónde: $\Delta GVA_{2012-2013}$ es la Tasa de Crecimiento del Valor Añadido Bruto en el periodo 2012 - 2013 (USD), GVA_{2013} corresponde al Valor añadido Bruto en 2013 (USD) y GVA_{2012} es el Valor añadido Bruto en 2012 (USD)

Se procede de igual forma para calcular $\Delta GVA_{2013-2014}$ y $\Delta GVA_{2014-2015}$.

Posteriormente, se calcula la tasa de crecimiento promedio, $\Delta PGVA$, entre 2013 y 2015, con los resultados obtenidos anteriormente de la siguiente manera:

$$\Delta PGVA_{2013-2015} = \{(\Delta GVA_{2012-2013} + \Delta GVA_{2013-2014} + \Delta GVA_{2014-2015}) / 3\}$$

Para finalizar, se estima Valor Añadido Bruto, GVA , para el año a partir del cual no existen datos oficiales, 2016, multiplicando el Valor Agregado Bruto del año inmediatamente anterior, 2015, por la tasa de crecimiento promedio de los últimos tres periodos, calculada en el párrafo anterior y denominada $\Delta PGVA_{2013-2015}$

$$GVA_{2016} = (GVA_{2015} \times \Delta PGVA_{2013-2015})$$

De esta forma, se estiman los valores adicionados por la actividad económica para 2017 y 2018, de acuerdo a la metodología empleada por las Naciones Unidas, obteniendo

el valor bruto añadido por el conjunto de sectores agricultura, pesca y forestal expresado en USD a precios constantes de referencia del año 2010.

VIII. Los valores promedio obtenidos, tanto pesquero como forestal, son multiplicados por el valor añadido bruto total venezolano, en USD, a precios constantes de 2010, resultando en la estimación del valor añadido bruto pesquero y el valor añadido bruto forestal.

IX. Ambas cifras se deducen del valor añadido bruto total para finalmente estimar el valor añadido bruto agrícola, GVA_a , en USD, a precios constantes de 2010.

RESULTADOS

En primera instancia, se consideraron aquellos países “vecinos” tal y como establece la metodología FAO, lo cual resulta inconveniente en este caso particular, dado que sus acervos estadísticos y de datos no ofrecen, en la mayoría de los casos, cifras disgregadas del valor añadido bruto agrícola, pesquero y forestal, en base a las cuales se pueda desarrollar la metodología aplicada en las páginas anteriores, manteniendo suficiente robustez en las aproximaciones obtenidas.

Por otro lado, aunque la composición del valor añadido bruto de los países vecinos pudiera ser similar, lo ideal es establecer comparaciones entre economías de análoga proporción. Por ejemplo, resulta que el PIB venezolano equivale escasamente al 18% de su

vecino Brasil, mientras que el de Aruba, se corresponde con menos del 1% del venezolano.

Por lo anterior, los datos presentados en los documentos editados por FAO, referidos como “La contribución del sector forestal a las economías nacionales, 1990-2011” y el anuario “Estadísticas de pesca y acuicultura 2016”, también sirvieron de base para iniciar la búsqueda de datos macroeconómicos en aquellos países con valor bruto agregado pesquero y forestal similar al venezolano, resultando ser: Honduras, Filipinas, Ecuador, Republica Centro Africana, Nepal, Congo, Sierra Leone y Georgia; para posteriormente constatar la disponibilidad de los datos en moneda local, a precios corrientes.

De igual forma, en el caso de los países ordenados por producción pesquera y se observa que los territorios de República Centroafricana, Nepal, El Congo, Sierra Leone, Mozambique y Papua Nueva Guinea, mantienen montos similares a Venezuela, en dicho rubro, para los períodos seleccionados, siendo economías “parecidas”, de similar tamaño o dimensión, por lo que soportan, de forma más razonable, ser incorporadas como cifras promedio, que ofrezcan una sólida base para la estimación propuesta.

Luego de la revisión de las instancias estadísticas locales, según la clasificación por capturas de peces, crustáceos y moluscos, por productores principales para 2016; se determina que los pertenecientes a Omán, Mozambique,

Papúa, Nueva Guinea y El Congo, resultaron sin datos relevantes o insuficientes para el estudio. En sí, el proceso de selección, demanda la consulta de diversos lugares y sitios web de libre acceso, que necesariamente deben ser filtrados de acuerdo a los requerimientos del indicador, es decir, verificar sí se presentan utilizando el enfoque de producción y que adopten el código CIIU-Revisión 4.

Finalmente, se seleccionaron los datos referentes a los países de Ecuador, Honduras y Sierra Leona, no sólo por cumplir la condición de cercanía de los datos con respecto a los de Venezuela, sino además por la accesibilidad y disponibilidad de dichas cifras estadísticas, organizadas en sitios web y de libre acceso a cualquier investigador.

Aunque los montos se encuentran en su mayoría expresados en moneda local y a precios corrientes, aplicando las respectivas conversiones por tipo de cambio e índices de deflación por país, disponibles en la base de datos del Banco Mundial, se obtienen las respectivas conversiones, en aras de la efectiva elaboración del indicador como herramienta para el seguimiento del ODS 6.4.1, lo cual, depende a su vez, de definir con precisión los tipos de datos económicos, identificar de las fuentes confiables de los datos, así como la correcta utilización de las cifras en el tiempo.

CONCLUSIONES

Principalmente y en base a los resultados obtenidos, el valor anual añadido bruto por el

sector agricultura (GVAA) para los últimos cinco años, puede estimarse a partir los datos macroeconómicos de Sierra Leone, Ecuador y Honduras; lo cual se considera una aceptable aproximación para estimar el ODS 6.4.1; al menos, mientras se estén disponibles las respectivas cifras oficiales sobre dicho valor en Venezuela. Adicionalmente, es importante destacar que la estimación esbozada en las líneas anteriores, sobre el valor añadido bruto agrícola, tributa parcialmente a la obtención de la Eficiencia en el uso del agua en la agricultura de riego [USD/ m³], para lo cual se debe encontrar o calcular adicionalmente el porcentaje de valor añadido bruto agrícola producido por la agricultura de secano y el volumen de agua extraída por el sector agrícola (incluye riego, ganadería y acuicultura) en m³.

Una vez obtenida la eficiencia en el uso del agua en la agricultura de riego, se requiere calcular o estimar otros valores, tales como la eficiencia en el uso del agua en la industria [USD/ m³], la eficiencia en el uso del agua en servicios [USD/ m³], el porcentaje de agua extraída por el sector agrícola sobre el total de extracciones, el porcentaje de agua extraída por el sector industrial sobre el total de extracciones y el porcentaje de agua extraída por el sector de servicios sobre el total de extracciones; para así estimar los indicadores individuales de cada sector económico (agricultura, industria y servicios) y finalmente consolidarlos en una única cifra, equivalente al Indicador 6.4.1,

titulado como el Cambio en la eficiencia del uso del agua con el tiempo, perteneciente a la meta 6.4: “de aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua”, del objetivo de desarrollo sostenible 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Central de Honduras, 2019. Valor Agregado de la Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca en Valores Corrientes y Constantes, 2000-2018. [En línea] <https://bit.ly/2N13z2P> [Consulta: 2020, marzo 12]
- Bank of Sierra Leone, 2019. Gross Domestic Product, Sierra Leone. [En línea] <https://bit.ly/3fR9eKu> [Consulta: 2020, marzo 10]
- Banco Mundial, 2019. PIB en USD a precios constantes del 2010. [En línea] <https://bit.ly/2Btmk1q> [Consulta: 2020, marzo 15]
- Banco Mundial. Índice de deflación del PIB. Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE. [En línea] <https://bit.ly/3eq7ur9> [Consulta: 2020, marzo 20]
- Banco Mundial. Tasa de cambio oficial. Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE. [En línea] <https://bit.ly/2V4tEa> [Consulta: 2020, marzo 12]

- Banco Mundial. Agriculture, forestry, and fishing, value added (constant 2010 US\$). [En línea] <https://bit.ly/318ywzA> [Consulta: 2020, marzo 12]
- BCV. Producto interno bruto y sus componentes a precios constantes de 1997 y a precios corrientes. [En línea] <https://bit.ly/2V9Det0> [Consulta: 2020, marzo 12]
- World Bank, 2019. National accounts data and OECD National Accounts data files. [En línea] <https://bit.ly/2V6NUIX> [Consulta: 2020, abril 29]
- UN, 2018. National Accounts. Analysis of Main Aggregates (AMA) data selection. <https://bit.ly/3hTACsQ> [Consulta: 2020, marzo 15]
- UN, 2009. Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) Revisión 4. [En línea] <https://bit.ly/2V87jsS> [Consulta: 2020, marzo 14]
- OECD, 2020. National Accounts Statistics. ISSN: 20743947 [En línea] <https://doi.org/10.1787/na-data-en>: <https://bit.ly/2YZKcll> [Consulta: 2020, marzo 10]
- FAO, 2018. FAOSTATS database. [En línea] <https://bit.ly/37POcZO> [Consulta: 2020, marzo 12]
- FAO, 2017. Step-by-step monitoring methodology for indicator 6.4.1. [En línea] <https://bit.ly/2ASEsC6> [Consulta: 2020, marzo 12]
- FAO, 2016. Estadísticas de pesca y acuicultura. Rome/Roma. 104pp. [En línea] <https://bit.ly/2VahrkR>. [Consulta: 2020, marzo 29]
- FAO, 2014. Contribution of the forestry sector to national economies, 1990-2011. [Consulta: 2020, marzo 02]
- Lebedys and Y. Li. Forest Finance Working Paper FSFM/ACC/09. FAO, Rome. [En línea] <https://bit.ly/3er8JX4> [Consulta: 2020, marzo 12]
- Oficina de Naciones Unidas. Producto Interno Bruto a precios Constantes de 2010. Análisis de los principales agregados macroeconómicos. [En línea] <https://bit.ly/3eh71aE> [Consulta: 2020, marzo 29]
- ONU. System of National Accounts. [En línea] <https://bit.ly/3eh71aE> [Consulta: 2020, marzo 02]

METODOLOGÍA PARA LA CREACIÓN DE REDES EMPRESARIALES DE MICROS, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (MIPYMES) EN LATINOAMÉRICA

(METHODOLOGY FOR THE CREATION OF BUSINESS NETWORKS OF MICROS, SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES (MSMEs) IN LATINA AMERICA)

María Daniela Uviedo Garrido

MSc. En Administración, mención Gerencia General, Profesora a dedicación exclusiva, categoría agregado, de la UNELLEZ, Barinas, Venezuela. muvielogarrido@gmail.com

Autor de correspondencia: María Daniela Uviedo Garrido. E-mail: muvielogarrido@gmail.com

Recibido: 15/03/2020 **Admitido:** 22/06/2020

RESUMEN

Las micros, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) en Latinoamérica, como en el resto del mundo, son entidades de negocios importantes para el desarrollo económico y social de la región por la gran cantidad de MIPYMES existentes, que en su conjunto realizan un aporte al Producto Interno Bruto de cada país. Sin embargo, han sido afectadas por la globalización e internacionalización de la economía, razón por la cual se implementaron proyectos para lograr la asociatividad entre ellas, tales como las redes empresariales. Este ensayo pretende comparar metodologías utilizadas en América Latina para la creación de redes empresariales y así identificar elementos claves que inciden en su conformación y funcionamiento. Para tal fin, se recolectó y analizó información publicada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), por organismos promotores de redes y resultados de investigaciones publicadas en revistas indexadas. Al comparar las metodologías utilizadas por la Organización de las Naciones Unidas, APOMIPE, FUNDES, FUNDACITE, entre otras, se detectó como elementos primordiales la creación de la unidad articuladora, quien tiene la responsabilidad de articular las redes; la construcción de la confianza entre los participantes y las funciones de monitoreo y seguimiento de carácter permanente por parte del ente articulador.

Palabras claves: Asociatividad, Redes Empresariales, MIPYMES.

ABSTRACT

Micro, small and medium-sized companies (MSMEs) in Latin America as in the rest of the world, are important business entities for the economic and social development of the region due to the large number of existing MSMEs, which together make a contribution to the Product Gross Internal of each country. However, they have been affected by the globalization and internationalization of the economy, which is why projects were implemented to achieve associativity between them, such as business networks. This essay intends to compare methodologies used in Latin America for the creation of business networks and thus identify key elements that influence their formation and operation. To this end, information published by the Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), by organizations promoting networks and results of research published in indexed journals was collected and analyzed. When comparing the methodologies used by the United Nations Organization, APOMIPE, FUNDES, FUNDACITE, among others, the creation of the articulating unit, who has the responsibility of articulating the networks, was detected as essential elements; building trust between the participants and the permanent monitoring and follow-up functions by the coordinating body.

Keywords: Associativity, Business Networks, MSMEs.

INTRODUCCIÓN

Al realizar un balance de los avances y desafíos de las políticas de fomento de las MIPYMES en América Latina, Dini y Stumpo (2018), encontraron progresos significativos en cuanto: a) Modificación al cuerpo normativo para reconocer la importancia de estas organizaciones en el desarrollo productivo nacional, el establecimiento de criterios para la clasificación de las empresas en micro, pequeñas y medianas empresas, beneficios para la simplificación de los tramites de formalización, modelos más sencillos para llevar la contabilidad y beneficios en materia tributaria; b) En el entorno institucional de apoyos a las MIPYMES, se han creado bancos, agencias de innovación, instituciones de promoción de las exportaciones, institutos públicos de formación, entidades ministeriales, gobiernos locales y universidades; c) La colaboración entre las instancias públicas y privadas, lo que ha causado la creación de instituciones de diálogo de tipo estratégico y la gestión conjunta de ciertos instrumentos de promoción para las MIPYMES y d) Existencia de diversos instrumentos de fomento, disposición de una cantidad significativa de recursos monetarios para el financiamiento de estas empresas.

En cuanto a los desafíos, los citados autores hicieron hincapié en *seguir fomentado la asociatividad entre las MIPYMES*, los modelos

asociativos son distintas formas en que un grupo de empresas pueden unir esfuerzos para conseguir un objetivo común, ya sea mediante sistemas productivos territoriales, cadenas productivas, cluster o redes empresariales. Esto implica, que se debe seguir trabajando en proyectos de integración productiva y por ende, en la formación de las personas encargadas de su ejecución. Este ensayo tiene como propósito comparar metodologías utilizadas en América Latina para la creación de redes empresariales, así establecer elementos comunes e identificar factores claves para la constitución y funcionamiento de las redes.

METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE REDES EMPRESARIALES

Las redes empresariales son alianzas u acuerdos de cooperación entre empresas para solventar problemas comunes, generar ventajas competitivas e incluso es una estrategia utilizada para alcanzar participación en mercados a nivel mundial. Para López (2003), las redes se clasifican en horizontales, las cuales están conformadas por empresas que ofrecen el mismo producto o servicio, cooperan para resolver problemas comunes pero siguen compitiendo entre ellas y en redes verticales, donde participan distintas empresas de la cadena productiva dándose la cooperación hacia atrás con los proveedores o la cooperación hacia adelante con los clientes.

En América Latina las redes empresariales de MIPYMES no se generan de manera espontánea, sino que se requiere de una fuerza externa (Personas o instituciones) que impulsen el proceso de promoción y gestión de las redes, identificada como “Unidad articuladora”. En este sentido, Dini (2010), afirma que el instrumento más eficaz para la construcción de redes empresariales es una persona, respaldada por una institución, preparada para propiciar los encuentros entre las empresas y facilite el proceso generador de confianza y de competencias empresariales.

De esto se deduce que antes de aplicar el método de construcción de redes, se da la preparación de los articuladores, sobre esta fase preparatoria en el Programa de Apoyo a la Micro y pequeña empresa en el Perú (APOMIPE), año 2011, planteó un proceso de selección, capacitación y sensibilización a las personas que iban asumir el rol de articulador. En la selección plantean como perfil del articulador lo siguiente:

Formación profesional técnica afín a la cadena productiva a apoyar, conocimiento del territorio a intervenir, conocimiento de técnicas de integración y manejo de grupos, experiencia en el manejo de herramientas de diagnóstico de micro empresas y planes de mejora productivos, conocimientos en análisis FODA y en formulación de planes de negocio, experiencia en la gestión de negocios y articulación con el mercado, contar con red de relaciones

institucionales, manejo de programas informáticos básicos y manejo de internet, habilidad para hablar en público de manera clara y fluida, aptitudes de buen vendedor de ideas, capacidad de liderazgo, capacidad para persuadir, capacidad de negociación, visión de largo plazo, habilidad para conciliar, saber escuchar a los demás, flexibilidad, orientación a la obtención de logros, entre otras.

En la capacitación de los articuladores plantean dos estrategias, la revisión bibliográfica sobre los temas de asociatividad, cadenas productivas y generación de la confianza y la segunda estrategia se refiere a la realización de visitas a zonas y empresas donde llevan a cabo proyectos asociativos. Por último, APOMIPE considera crucial una sesión diaria de sensibilización porque el articulador debe estar convencido de la utilidad de la metodología de redes empresariales.

Una vez, conformada la unidad articuladora, es recomendación de López (2003), no realizar el trabajo de campo sin conocimientos sobre el contexto donde actúa la empresa. En este sentido, a las actividades preparatorias para la articulación de redes se agrega analizar el sector económico, las variables del ambiente general (leyes, tecnología, población), las variables del ambiente específico (Mano de obra, proveedores, clientes, competencia) e instituciones de apoyo a las pymes; para identificar las oportunidades de negocio y conocer el tejido empresarial de la región,

información importante para levantar la base de datos de empresarios que pudiesen interesarse en el proyecto de red.

Ahora bien, en cuanto a los métodos para la construcción de redes empresariales se inicia explicando la metodología publicada por López (2003) para la construcción de redes horizontales, originalmente diseñada por la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), luego modificada con base a la experiencia de articuladores de redes, entre esos el autor, y ha sido ampliamente utilizada en América Latina con resultados exitosos. Dicha metodología consta de cinco pasos que deben realizarse de forma secuencial, sin pasar por alto alguno para obtener resultados satisfactorios.

El primer paso *Promoción y Selección*, tiene como propósito enamorar a los empresarios de las acciones colectivas y seleccionar a las empresas con mayor potencial. En la venta de la idea los articuladores deben transmitir los beneficios de las acciones conjuntas y la cooperación inter empresarial para despertar el interés en los empresarios y se animen a experimentar este tipo de estrategias. El trabajo de promoción se puede hacer por intermedio de asociaciones gremiales, un empresario líder o de forma directa conversando individualmente con cada uno de los empresarios.

En referencia a la selección de las empresas, se inicia con la creación de una base de datos de las empresas del sector existentes en la región y

se clasifican de acuerdo a los criterios de prioridad (Dinamismo territorial, existencia de instituciones de apoyo, valor agregado de la intervención, generación de empleo, replicabilidad, distribución geográfica, complementación con otras redes, consideraciones socio ambientales y liderazgo). Luego, se realiza una depuración de la base de datos dejando a los interesados en los proyectos de redes, a estos se les efectúa una descripción de las actividades operacionales y una evaluación de factores críticos que pueden incidir en la creación de la red. Por último, se seleccionan las empresas que cumplen los criterios para la conformación de la red, producto de las reflexiones realizadas sobre la oportunidad de negocio, disponibilidad de tiempo y recursos por los empresarios para la red y los mínimos costos de transacción.

Segundo paso, *El inicio de una base de confianza*, se parte de la premisa de que los empresarios por temor al oportunismo se manejen con precaución y establezcan distancia con la competencia o con empresarios que integran la cadena de valor. O en efecto, que los empresarios actúen apresuradamente en ejecutar acciones colectivas por las ganancias que pudiesen generar el proyecto. En ambos casos, los costos de transacción y el margen de fracaso son altos, por lo que se recomienda iniciar con la edificación de la confianza.

Para tal fin, el articulador debe propiciar encuentros entre los empresarios a través de

reuniones informales de convivencia, reuniones de trabajo, visitas a las instalaciones de las empresas participantes y viajes de negocios, para que se conozcan y compartan sus impresiones e incluso información del funcionamiento de la empresa que dirige. Los articuladores López (2003) y Dini (2010), recomiendan construir la confianza a través de un empresario líder que se encargará de reunir al resto de los empresarios o mediante el articulador como líder de grupo, quien dirigirá las acciones para lograr tal fin; elección de una mesa directiva quien representará al grupo ofreciendo una imagen corporativa; elaboración del reglamento interno a través del cual se regularan las relaciones entre sus miembros para evitar los conflictos; creación del fondo de aportaciones con la intención de verificar el nivel de confianza de los empresarios al invertir recursos.

Tercer paso, *Desarrollo de acciones piloto*, con el ánimo de seguir construyendo la confianza y no correr riesgos en proyectos de envergadura, se recomienda organizar acciones conjuntas para resolver problemas pequeños. Así, los empresarios van experimentando el trabajo en grupo y de manera simultánea se va construyendo la confianza. Entre las acciones piloto están la compra de materia prima en conjunto para aprovechar los descuentos al aumentar el tamaño del pedido, la contratación de servicios especializados en el área de marketing, elaboración de catálogos o páginas

web para ofertar los productos, la fabricación de un pedido de gran tamaño para un cliente en particular, la capacitación del personal operativo e incluso servicio de mantenimiento de las maquinarias.

Los empresarios al resolver problemas o necesidades comunes inherentes a las actividades operacionales percibirán los beneficios del trabajo colectivo, por su incidencia en la disminución de los costos e incremento de la rentabilidad. Adicionalmente, se establecerán vínculos comerciales e incluso personales y con ello, relaciones de reciprocidad que contribuyen a edificar la confianza, incide en la disminución de los costos de transacción, se aminora el riesgo de actitudes oportunista, propician el retiro de algunos participantes antes de continuar con el siguiente paso.

Cuarto paso, *Diseño de proyecto estratégico*, en este punto se considera que los empresarios están preparados para adquirir compromisos mayores. Es función del articulador identificar oportunidades de negocio conjuntamente con los empresarios y definir un proyecto estratégico. “Este tipo de proyectos son estrategias de mediano y largo plazo orientadas a que los empresarios potencien su especialización y complementación en el ámbito productivo” (López, 2003: 82), entre los cuales nombra: red vertical hacia atrás con proveedores de insumos (uniones de compras, bancos de insumos), red vertical hacia delante

(comercializadoras, consorcios de exportación), generación de facilidades comunes (centros de servicios), integración vertical de procesos del próximo eslabón de la cadena productiva (transporte, almacenamiento, promoción). Adicionalmente, en este paso los articuladores acompañan a los empresarios a gestionar solicitudes en los entes públicos y privados que brindan apoyo monetario y no monetario a las MIPYMES, para que vayan vinculándose con el entorno institucional existente en la región.

Quinto paso *Gestión y autosostenibilidad*, al diseñar el proyecto estratégico donde participarán varias MIPYMES se requiere de una figura jurídica con capacidad de adquirir derechos y obligaciones en nombre de los asociados, en este punto el articulador asesorará a los empresarios con respecto al tipo de sociedad más conveniente para llevar a cabo el proyecto; también debe asegurarse de una gestión administrativa eficiente en la red empresarial, ya sea mediante la contratación de un profesional con experiencia en administración de empresas, conocedor del sector industrial donde incursionarán o bajo la dirección de uno de los empresarios participantes que cumpla con el perfil.

Con la creación de la nueva figura jurídica y la contratación del personal para la administración se independiza la red de la unidad articuladora. Pero, continuará ejerciendo funciones de monitoreo y seguimiento para detectar debilidades y proponer acciones de

refuerzo en pro de la consolidación de la red empresarial.

Otro método de articulación de redes, es el implementado por APOMIPE (2011) para la construcción de redes empresariales en espacios rurales. Al compararse con la metodología anterior se detectó que agregaron dos pasos: Uno al inicio del proceso denominado “Análisis de territorios, cadenas y oportunidades de negocio”, en el cual se realiza un estudio para seleccionar los territorios con condiciones favorables para la realización de actividades productivas, el análisis de las cadenas productivas y sus actores, la identificación de las oportunidades de negocio y el estudio de factibilidad para la creación de redes empresariales.

El otro paso se añadió como una última etapa identificada “Red de redes”, con el propósito de crear un red representativa de las redes empresariales existente dentro del territorio para elaborar y ejecutar proyectos de negocios conjuntos de mayor envergadura dentro de la cadena productiva, a los fines de diversificar la oferta de productos en nuevos mercados y constituir una organización representativa del territorio.

En este orden de ideas, se presenta la metodología implementada por FUNDES en Colombia, descrita por Correa, Duran y Segura (2010), para la creación de redes empresariales con miras a la exportación, la cual constó de cinco pasos: a) Promoción, consiste en la

presentación del proyecto a empresas previamente estudiadas por el ente financiador (Proexport) con capacidad productiva para responder a una demanda detectada en mercados globales, buscando generar una demanda competitiva en las exportaciones. b) Conformación del grupo de trabajo, mediante la creación de espacios o actividades de encuentro entre los empresarios para la generación de la confianza. c) Elaboración del proyecto de la red, consiste en la creación de un modelo de negocio (plan estratégico y plan de negocio) ajustado a los conceptos y acuerdos alcanzados durante el proceso de la conformación de la red. d) Puesta en marcha, paso a través del cual se constituye la nueva empresa y se establecen acciones para iniciar actividades dentro la nueva personalidad jurídica. e) Seguimiento, esto implica que el articulador servirá de apoyo a la nueva empresa con el fin de identificar los procesos que tienen debilidades y proponer acciones de refuerzos.

En esta metodología, la unidad articuladora realiza un estudio y preselección de las empresas antes de invitarlas a conformar la red, posteriormente se dan unos encuentros entre los productores y con el ente articulador para conocerse y fijar acuerdos, sin hacer énfasis en esta etapa como ya ha sido planteado por las otras metodologías. Se asemeja con las metodologías antes descritas, en que se busca la constitución de una figura jurídica independiente de los participantes y el ente

articulador pasa a ser un asesor o contralor de la nueva entidad.

En Venezuela, en el marco de la economía social, se tiene la metodología implementada por la Fundación para la Ciencia y la Tecnología (FUNDACITE) para la constitución de las Redes de Innovación Productiva y la propuesta de Colina (2010) para la construcción de redes socio productivas en las Empresas de Propiedad Social. Con respecto a la metodología utilizada por FUNDACITE consta de cuatro etapas, iniciando con la fase preparatoria y las fases siguientes denominadas palanca 1, palanca 2 y palanca 3, la descripción de cada etapa se hizo sustentado en Cote y Briceño (2014).

En la fase preparatoria, se conforma el equipo técnico de trabajo, se obtiene la información básica del municipio, se da la identificación de las potencialidades del municipio, priorización de problemas y soluciones y se establecen los acuerdos y alianzas iniciales. En la palanca 1 Cooperación técnica, se da el fortalecimiento de la organización comunitaria, identificación del rubro productivo de interés, asistencia técnica inicial, formulación del proyecto productivo, convenios con actores estratégicos y suscripciones de compromisos. En la palanca 2 Ejecución del proyecto, se dan actividades para el mejoramiento de rubros y prácticas de producción, asistencia técnica avanzada, formación específica, creación de tecnologías y

equipos, estudios de la cadena de distribución, procesamiento, valor agregado y estudio de mercado. En la palanca 3 Fortalecimiento/ Escalamiento, se da el perfeccionamiento y registro de nuevos productos, validación de nuevas tecnologías, apoyo a la comercialización, ampliación de la red, difusión de resultados y acompañamiento.

En esta metodología al igual que las descritas anteriormente, plantean unas actividades previas a la construcción de las redes que consiste en la preparación de los articuladores y el análisis del territorio; no hacen énfasis en la construcción de la confianza entre los posibles integrantes de la red sino en la formación técnica para la generación de nuevos productos y nuevas tecnologías.

Por su parte Colina (2010), planteó una serie de estrategias para la conformación de las redes socioproductivas en las empresas de propiedad social, como una manera de consolidar las nuevas formas de producción donde se hace hincapié en lo económico y en la resolución de problemas que aquejan a las comunidades. Bajo esta propuesta, el proceso de construcción de las redes se inicia con la creación de la figura de gerentes de la red (Estrategia 1), los cuales son los responsables de conectar, coordinar e impulsar las interacciones entre los posibles integrantes de la red; dependiendo del tamaño de las redes la autora propone el nombramiento de varios gerentes. Los gerentes de la red tienen funciones muy similares a la unidad

articuladora en las metodologías de la ONUDI, APOMIPE Y FUNDES, la diferencia está en su carácter de permanencia dentro de la red.

La estrategia 2 Crear y propiciar los espacios de encuentro y de tiempo para que produzcan las interacciones, consiste en organizar actividades donde se involucren los posibles integrantes de la red para que compartan conocimientos, información y experiencias, la intención es la creación de lazos de confianza y cooperación. Esta estrategia es el equivalente al paso dos “Construcción de la confianza” planteado por López (2003) y por APOMIPE (2011).

La estrategia 3 Determinar en cada momento que sea necesario los requerimientos de cada EPS miembro de la red, esto implica realizar una matriz FODA por cada integrante de la red para la identificación de las fortalezas, debilidades, recursos y capacidades, a los fines de mitigar las debilidades de las empresas con la cooperación de otras unidades que tengan los conocimientos y los recursos, nivelando las capacidades de cada una. Es una forma de trabajar en conjunto y promover la cooperación como un valor de la red.

La estrategia 4 Establecer claramente los mecanismos y condiciones para los intercambios a través de un código y/o manual de operabilidad, es decir, instituir reglamentos internos para el manejo y uso de los equipos y del uso de las patentes colectivas, así evitar conflictos y sea fluido el intercambio

de información, conocimientos, equipos y herramientas. Elemento de normalización también planteados en los otros modelos de articulación de redes.

La estrategia 5 Crear y fortalecer las cadenas productivas entre EPS y otros actores socio productivos, los vínculos entre empresas dedicadas a la producción de productos similares es importante para aumentar la eficiencia productiva, así mismo los vínculos con proveedores y clientes, en pro del fortalecimiento de la cadena productiva y con una visión a largo plazo. Es el equivalente a la conformación de una red horizontal para luego insertarla a la cadena productiva y suscribir acuerdos con proveedores (red vertical hacia atrás) y con los clientes (red vertical hacia delante).

La estrategia 6 Involucrar en la red a distintas instituciones, organismos y dependencias vinculados con el área de ciencia, tecnología e innovación, esta estrategia plantea las alianzas con entidades públicas encargadas del desarrollo tecnológico para aumentar las capacidades productivas de la red mediante el mejoramiento de las capacidades tecnológicas, disminuyendo la dependencia con empresas foráneas. Para López (2003), APOMIPE (2011) y FUNDES (2010), es una estrategia que plantean desde el primer paso, pues considera importante la participación de los actores públicos encargados del desarrollo local.

La estrategia 7 Involucrar a comunidades, clientes, proveedores y usuarios en la red, la intención es obtener información sobre las necesidades, opiniones, sugerencias y quejas de los distintos actores para asumir y aprender de los errores, se propone asumirlos como un medio de aprendizaje. Por último, la estrategia 8 plantea Evaluar periódicamente la operatividad, eficacia y eficiencia de la red mediante el estudio sobre caracterización y eficiencia de los sectores productivos y de servicios inmersos en la red, la creación de condiciones socioproductivas favorables para el colectivo, la operatividad y efectividad de las relaciones y compromisos que implica la red, así como su mejoramiento.

CONCLUSIONES

Al indagar sobre las metodologías para la construcción de redes empresariales utilizadas en América Latina: López (2003) y Dini (2010) de la Organización de las Naciones Unidas, APOMIPE en Perú, FUNDES en Colombia, FUNDACITE en Venezuela y la propuesta de Colina (2010) para la creación de redes socio productivas en Empresas de Propiedad Social; se detectó que la metodología planteada por la ONUDI, APOMIPE Y FUNDES plantean generar la competitividad de las MIPYMES para enfrentarse a un mercado globalizado, crear ventajas competitivas mediante el aprovechamiento de las capacidades y recursos de cada empresa o la integración de las MIPYMES para obtener una estructura

productiva sólida. Mientras que la metodología de FUNDACITE y la propuesta de Colina (2010), en consonancia con las políticas del Estado venezolano, tienen como propósito el fortalecimiento de las organizaciones comunitarias, superar debilidades de las unidades productivas a través de la cooperación o complementariedad y solucionar problemas existentes en la localidad.

Sin embargo, existen elementos comunes entre las metodologías para la creación de redes empresariales, tales como: a) Un agente externo a las MIPYMES para gestionar la articulación de las redes, conformado por un equipo de profesionales con formación en materia de asociatividad y del área productiva al que pertenecen las empresas; b) Estudios previos a la creación de las redes sobre el entorno institucional, territorio, sector industrial, empresas y las oportunidades de negocio que brinda el contexto, para avizorar el futuro de la red; c) La organización de encuentros entre los participantes para construir la confianza entre ellos mediante el intercambio de información, conocimientos, experiencias y la realización de actividades operacionales de forma conjunta; d) La puesta en marcha de proyectos de largo plazo, planteándose con mayor precaución en la metodología de ONUDI y APOMIPE porque consideran importante la creación de vínculos estrechos entre los participantes, para evitar el oportunismo y altos costos de transacción; mientras que en la metodología empleada por

FUNDACITE y en la propuesta de Colina (2010) se propone la ejecución de proyectos sin antes enfatizar en la creación del capital social relacional; e) la participación de instituciones locales para el apoyo de las redes empresariales e incluso como miembros activos en la red; f) Monitoreo, seguimiento y evaluación por parte de la unidad articuladora.

En cuanto a los factores claves para la creación y funcionamiento de las redes empresariales, giran en torno a los articuladores y en la conducta asociativa de los empresarios. Es por eso, que en la metodología de ONUDI Y APOMIPE recalcan la importancia de la selección, capacitación y sensibilización de los articuladores; la unidad articuladora debe estar conformada por un equipo multidisciplinario que tengan claro las variables económicas, gerenciales, sociales y culturales que convergen en la dinámica de la creación de redes; además deben estar plenamente convencidos de que la asociatividad es la vía para el desarrollo de las MIPYMES. Así mismo, el éxito de las redes empresariales depende de la actitud de los empresarios hacia la asociatividad. Desde la fase de selección de los participantes, planteada por ONUDI, APOMIPE Y FUNDES, los articuladores están atentos a los empresarios que manifiesten una disposición positiva hacia el trabajo colectivo, el tiempo y recurso que están dispuestos a invertir para que la red empresarial se conforme. Continúan con esa evaluación de los empresarios en los pasos

denominados “el inicio de una base de confianza” y “desarrollo de acciones piloto” para ir descartando a participantes no comprometidos con el proyecto, evitar el fracaso de las redes por actitudes oportunistas de uno de los empresarios, así como también minimizar los costos de transacción y aprendizaje.

Programa de apoyo a la micro y pequeña empresa en el Perú (APOMIPE) - COSUDE. 2011. *Manual para la Articulación de Redes Empresariales*. Editorial HelvetasSwissIntercooperation. Lima, Perú.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Colina, B. 2010. *Capacidades societales de innovación en empresas de propiedad social en Venezuela: las redes socioproductivas al servicio de las empresas*. *Revista latinoamericana de economía social y solidaria*. Volumen IV (6). Pág. 116-133.
- Correa G., Durán Y., Segura O. 2010. *Redes empresariales para la internacionalización*. Serie nuestra experiencia N° 5. FUNDES. Colombia.
- Cote, M., Briceño, M. 2014. *Dimensiones de funcionamiento en las redes socialistas de innovación productiva como organizaciones sociales en Trujillo*. *Revista venezolana de Economía social*. Año 14 (27). Pág. 89-106.
- Dini, M. Stumpo, G. 2018. *MIPYMES en América Latina. Un Frágil Desempeño y Nuevos Desafíos para la Política de Fomento*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile, Chile.
- Dini, M. 2010. *Competitividad, Redes de Empresas y Cooperación Empresarial*. Serie gestión pública N°. 72. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile, Chile.
- López, C. 2003. *Redes Empresariales, Experiencias en la Región Andina*. Editorial Minka. Lima, Perú.

ASPECTOS TEÓRICOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

(THEORETICAL ASPECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE)

Kattiuska Josefina Medina

Candidata a Doctora en Gerencia Avanzada (UFT). Magíster Scientiarum en Gerencia empresarial (2012 - UFT). Lcda. Sociología del Desarrollo (2003 - UNELLEZ). Control y Gestión en Evaluaciones Financiera y Presupuesto.Pdvsa-Asfalto. Medinaku@pdvsa.com,
kattiuskajosefinamedina@gmail.com.

Autor de correspondencia: Kattiuska Josefina Medina. E-mail: Medinaku@pdvsa.com

Recibido: 05/02/2020 **Admitido:** 05/05/2020

RESUMEN

El presente Ensayo tuvo como propósito explicar cómo la administración o las organizaciones se desarrollan a través de cinco (05) elementos qué cómo, porqué, dónde y cuando para verificar la calidad de la administración en la vida moderna y así ver los resultados el día a día en cualquier organización. Las organizaciones poseen características: valores individuales en común, por otra parte, se sostiene que poseen valores que le permiten adoptar aptitudes, conducta empresarial. Además el mercado corporativo es ahora global vincula las actividades propias, con todas las funciones motoras de la Organización, de muchas organizaciones de un país con las de muchos países, los compromisos son de mayor envergadura y relevancia, la sobrevivencia ahora es mas difícil utilizando políticas. Teorías muy completas, se le recomienda a las empresa rediseñar los cargos, elaborar nuevos manuales organizacionales, que cumplan las funciones deben establecerse a través de lineamientos, generando una Cultura Organizacional. Tomando en cuenta que la cultura organizacional como una variable importante en el cual, es parte del comportamiento organizacional concidiendo como la configuración de la conducta aprendida de los resultados, cuyos elementos se compartan y transmiten a los miembros de una sociedad.

Palabras Claves: Cultura Organizacional, Comportamiento, Valores.

ABSTRACT

The purpose of this Essay was to explain how management or organizations are developed through five (05) elements that you eatd, why, donated and when to verify the quality of administration in modern life and thus see the results day by day in any organization. Organizations have characteristics: individual values in common, on the other hand, they are held to have values that allow them to adopt skills, business conduct. In addition, the corporate market is now global linking the own activities, with all the motor functions of the Organization, of many organizations of a country with those of many countries, the commitments are of greater importance and importance, the survival now it's harder to use politics. Very complete theories, companies are recommended to redesign positions, develop new organizational manuals, that fulfill the functions must be established through guidelines, generating an Organizational Culture. Considering that organizational culture as an important variable in which, it is part of organizational behavior, conceding as the configuration of behavior learned from the results, whose elements are shared and transmitted to the members of a society.

Keywords: Organizational Culture, Behavior, Values.

INTRODUCCIÓN

Es importante considerar algunos aspectos teóricos que fundamenten el propósito del presente ensayo, en el cual, es relevante tomar en cuenta diversas referencias bibliográficas que contribuyan a la realización del mismo. Además de contar con el respaldo de autores quienes exponen sobre el tema. La administración, aunque la organización de seres humanos para el logro de objetivos comunes es muy antigua, utilizando 5 elementos: qué, cómo, porqué, dónde y cuando; El cuándo está en desarrollando la ciencia de la Administración, Fue la segunda guerra mundial la que originó que se tuviera conciencia de la importancia de la calidad en la Administración para la vida moderna, y esto generó un extenso análisis y estudio del proceso Administrativo; su medio ambiente y sus técnicas.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Chiavenato (1999), explica que: La tarea actual de la Administración es interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todas las actividades realizadas en las áreas y niveles de la empresa, con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación. Según, Robbins y Coulter, 2005; “Consiste en coordinar las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas” (p.9).

Es importante nuevamente indicar se considera necesario iniciar las bases teóricas mencionando de la administración, dado el desarrollo de esta como

una ciencia permitiendo el surgimiento de técnicas, herramientas novedosas para el apoyo y éxitos organizacionales, así como lo es la Productividad Organizacional. Las organizaciones a nivel mundial, están representadas por la Cultura Organizacional.

La cultura organizacional, debe de estar compuestas por un grupo de personas que coadyuvan al cumplimiento de objetivos y metas, para la consecución de un fin o beneficio en común, previamente definido. La dirección viene siendo otro proceso de la administración, señalado por los autores, Robbins y Coulter, (2005:67),

Comprende el comportamiento organizacional, las actitudes, la personalidad, la percepción, el aprendizaje, los grupos y equipos de trabajo, la motivación, capacitación a empleados y el liderazgo. Todo esto engloba lo que representa en una organización y los factores que se deben evaluar para dirigir con eficacia cualquier empresa.

Toda empresa debe formar parte importante en el estudio de la gestión administrativa y en el rol del gerente. EL Control es el último proceso de la administración. Según (Koontz y Weihrich, (2004:82), “el control consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes”

Esta contempla el objeto principal del control, medir y corregir, tomando en cuenta los planes que precedieron a la realización de las actividades y cumplimiento de metas, para obtener resultados que puedan ser estandarizados y revisados a fin de tener mayor certeza y realizar las correcciones necesarias

en el tiempo pertinente. La importancia del control, radica en facilitar en forma eficiente el logro de objetivos y motivar a los empleados por medio de un liderazgo eficaz. Todos estos procesos permitirán fortalecer a cualquier organización y serán lineamientos para las mismas.

Por otra parte la organización como sistema; En la actualidad, es indispensable considerar a las organizaciones como parte elemental del modelo de sistemas abiertos, las cuales se encuentran en interacción continua con su medio ambiente, al respecto es importante acotar lo mencionado por Rodríguez (2000:9) “La empresa es un sistema social, con una estructura determinada por su interacción dinámica con los sistemas que forman su entorno: Clientes, Proveedores, Competidores, Gobiernos y otros”. Asimismo, el autor explica que las empresas permiten aprovechar los datos que aporta el medio y a través de los mismos puede seguirse la acción de los factores que afectan los resultados

Según la conceptualización brindada por Kliksberg (1978:80)

La organización debe entenderse como una institución social cuyo centro es un sistema de actividades coordinado y racional, con un conjunto de relaciones entre las actividades que en ella se llevan a cabo, que sería su estructura, tiende hacia determinados fines, y es influida por el medio en el cual está inmersa.

Las organización implica ubicar al personal en puestos de trabajo donde se desempeñen eficazmente de acuerdo con el entorno, las

necesidades de la empresa, en general, es un proceso organizativo que comprende la forma de disponer, realizar las actividades del negocio, las responsabilidades, los recursos entre los diversos componentes de una empresa de forma tal, que se puedan lograr eficientemente los objetivos por supuesto que todas organizaciones tenga un enfoque organizativo y su Cultura Organizacional.

Las principales interacciones entre los elementos de la organización mencionados por Bustillos (1992) afirma que “...el campo de la Teoría de la Organización abarca todos aquellos métodos o enfoques empleados en la investigación y análisis de las organizaciones, que contribuyen a predecir su comportamiento e influir en el desempeño de las mismas” (p.44). Igualmente el autor cita que

Stoner y otros (1995:89)

La Teoría iniciada por Frederick Taylor explico que para el análisis de cómo mejorar los medios y métodos de la administración de industrias manufactureras en la solución de problemas relacionados con procesos productivos desarrolló un método racional para resolver problemas de la organización e incrementar la producción y las utilidades.

Establecieron un enfoque al que denominaron “de contingencia” en donde se establece que la aplicación de métodos para la solución de problemas en una organización depende de la situación y del contexto general donde se desenvuelve. Afirman que la función organizativa “...consiste en identificar cuáles técnicas, en

determinada situación y en un momento y circunstancias particulares, contribuirán a la obtención de las metas organizacionales de una manera eficiente.

En este orden de ideas, es importante nombrar las teorías que reformularon o reorganizaron las organizaciones y puede requerir modificaciones para eliminar problemas internos que la hacen ineficiente, superar las debilidades que amenazan su sustentabilidad y su posicionamiento en el mercado, así como también, la necesidad de fortalecerse para aprovechar nuevas oportunidades.

La Cultura Organizacional a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos distintivos espirituales, afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones, creencias. La cultura nos transmite en el tiempo, se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional.

Las organizaciones poseen una cultura que le es propia: un sistema de creencias, valores compartidos al que se apegan el elemento humano que las conforma. La cultura corporativa crea, a su vez la calidad del medio ambiente interno; en consecuencia, condiciona el grado de cooperación, dedicación y la propia institucionalización de propósitos dentro de una organización.

Existe un importante elemento que funciona como impulsor del sistema de valores, creencias de

la organización: la ambición. En tanto el sistema de valores determina la buena voluntad así como las ambiciones reflejan el rumbo y las posibilidades de un cambio importante. Las aspiraciones individuales - colectivas de los miembros de una organización evidencian sus deseos de cumplir las metas y los objetivos. Puesto que las aspiraciones determinan la cultura.

En la medida que avanza el siglo XXI, varias tendencias económicas y demográficas están causando un gran impacto en la cultura organizacional. Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones y las instituciones tanto públicas, como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos. Los hechos han dejado de tener sólo relevancia local y han pasado a tener como referencia el mundo. Los países y las regiones colapsan cuando los esquemas de referencia se tornan obsoletos y pierden validez ante las nuevas realidades.

La cultura organizacional se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que constituyen las raíces del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de soporte a esos principios básicos. Chiavenato (2003:44), expone que la cultura organizacional es: “la manera como cada organización aprendió a tratar su ambiente y sus socios; es una mezcla compleja de presuposiciones, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, en conjunto, representan la manera como funciona y trabaja una organización”. Este concepto de Chiavenato coloca a la cultura organizacional en

la perspectiva dinámica, como la referencia necesaria para toda organización burocrática en tanto pone de manifiesto la cuestión de la toma de decisión que involucra una serie de factores, los cuales pueden ser percibidos con más facilidad que otros, además de presentar aspectos formales e informales lo que da origen a un todo complejo debido a sus características ocultas o visibles.

REFLEXIONES FINALES

Se concluye que la cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización, da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta. En muchas ocasiones la cultura es tan evidente que se puede ver que la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa. Estos planteamientos enfocan la cultura organizacional como una variable importante que está interrelacionada con el comportamiento organizacional, se concibe como la configuración de la conducta aprendida cuyos elementos se comparten, se transmiten a los miembros de una sociedad. Además que las teorías que se toman como paradigmas a seguir en donde son utilizadas en cualquier organización a nivel mundial y así formar una cultura organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- J.Bustillos,1992. Teoría de la Organización. Edición UNA. Caracas.
- A.Chiavenato. 1999. Introducción a la Teoría General de la Administración. Edición McGrawhill. Colombia.
- A.Chiavenato,. 2003. Gestión del Talento Humano. Edición McGraw-Hill. Colombia.

- Arias, F. 2006. El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología Científica. (5ta Edición).Caracas-Venezuela.
- B,Kliksberg, 1978. El Pensamiento Organizativo: del Taylorismo a la Teoría de la Organización. La Administración Científica en Discusión. Editorial Paidós. Argentina.
- Robbins y Coulter. 2005. Administración. Octava edición. Persson Educación. México.
- S,Robbins, 1999. Fundamentos de Administración, Editorial Prentice Hall. México.
- Rodríguez, R. 2000. Generación e Interpretación de Indicadores de Gestión Venezuela.
- R Stoner . 1995. Administración. 5ta. Edición. Prentice Hall. México
- F.Taylor, 1975. Administración Científica. Editorial Herrero Hermanos. México.

EPISTEMOLOGÍA EMERGENTE; DESDE LA PERSPECTIVA DE LA GERENCIA AVANZADA PARA LAS COMUNAS DEL ESTADO COJEDES

(EMERGING EPISTEMOLOGY; FROM THE PERSPECTIVE OF ADVANCED MANAGEMENT FOR COMMUNES IN THE COJEDES STATE)

Rafael Jesús Caballero Yovera

Candidato a Doctor en Gerencia Avanzada UNELLEZ. MSc. en Gerencia. Mención: Sistemas Educativos (UBA). Docente invitado UNELLEZ- VIPI. Venezuela. Email: rafacaballero611961@gmail.com.

Autor de correspondencia: Rafael Jesús Caballero Yovera. E-mail: rafacaballero611961@gmail.com

Recibido: 28/04/2020 **Admitido:** 13/06/2020

RESUMEN

El presente ensayo tiene como finalidad comprender los diferentes enfoques epistemológicos emergentes y su relación con la gerencia avanzada, en la conformación de las Comunas como organizaciones sociales en el estado Cojedes. El mismo se abordó desde el paradigma interpretativo, bajo el método hermenéutico con un enfoque cualitativo. Para lo cual se soporta en una revisión documental, donde se examinan preceptos que contempla la epistemología emergente, la evolución y Concepción de la Gerencia Clásica y La Gerencia Avanzada. Además de interpretar las tendencias recientes de la gerencia avanzada, como es el pensamiento gerencial. Se analiza a través de la epistemología emergente cuál o cuáles son los conocimientos y experiencias más idóneos para gerenciar las Comunas desde la actual praxis gerencial de avanzada. Se concluye que las Comunas deben utilizar los procedimientos de la epistemología emergente en la producción de conocimientos científicos y así comprender y manejar la direccionalidad necesaria en la constitución, organización y gestión de las Comunas que se requieren para el desarrollo integral del estado Cojedes.

Palabras claves: Epistemología Emergente, Gerencia, Gerencia Avanzada, Comunas.

ABSTRACT

The purpose of this essay is to understand the emerging epistemological approaches and the role of advanced management in the formation of the Communes as social organizations in the Cojedes state. Mime was approached from the interpretive paradigm, under the hermeneutical method. For which it is supported in a documentary review, where precepts such as emerging epistemology, the evolution and Conception of Classical Management and Advanced Management are examined. In addition to interpreting recent trends in advanced management, such as management thinking. It is analyzed through the emerging epistemology which or what are the most suitable knowledge and experiences to manage the Communes from the current advanced management praxis. It is concluded that the Communes must use the procedures of emerging epistemology in the production of scientific knowledge and thus understand and manage the necessary directionality in the constitution and organization of the Communes that are required for the integral development of the Cojedes state.

Keywords: Emerging Epistemology, Management, Advanced Management, Communes.

INTRODUCCIÓN

Hacer referencia a la epistemología emergente, desde la visión de la gerencia avanzada para las organizaciones sociales como las Comunas, atrae la atención sobre la

aplicación de la concepción utilizada hasta la presente fecha, además de la necesidad de abordar desde las diferentes teorías que son necesarias en la comprensión de las causas que orientan la producción de conocimientos

procedentes de los procesos que se producen desde la aplicación de estos principios gerenciales.

En este sentido, es importante mencionar la concepción propuesta por Camarena (2016:159), donde define una organización como: “Unidades sociales construidas o reconstruidas de forma deliberada para alcanzar fines específicos”. Este concepto plantea la necesidad de direccionar las investigaciones relacionadas con las praxis gerenciales, debido a que los seres humanos forman parte de ellas influyendo de una u otra forma en todos los ámbitos cuando ejecutan los procesos administrativos que se requieren para lograr los objetivos organizacionales.

Este ensayo se desarrolló tomando como referencia el paradigma interpretativo, el cual según Miranda (2013:3): “Es una forma de entender el conocimiento científico y la realidad que lo circunscribe, formando parte de la investigación cualitativa, que busca estudiar un tema a profundidad para comprenderlo plenamente”. De igual manera, se usó el método hermenéutico utilizando argumentos teóricos contemplados en la investigación documental, con la finalidad de comprender el tema en estudio.

En cuanto a lo antes planteado, León (2009:12), argumenta: “La hermenéutica está interesada en entender los fenómenos en sus propios términos”. Para lograr este cometido hay que descubrir y entender los significados de

éstos fenómenos estudiados como lo son sus hábitos de comportamiento en el medio ambiente donde realiza su trabajo, en este caso hacemos referencia a las organizaciones sociales comunitarias como las Comunas.

De igual forma el presente ensayo expositivo se estructuró en cinco (5) segmentos: el primero lo conforma la introducción, el segundo describe como ocurre el conocimiento en las organizaciones y la concepción de la epistemología emergente, utilizada como paradigma científico para construir conocimiento que pueda ser avalado por expertos, el tercero estudia la concepción y evolución de la gerencia clásica en las organizaciones. En el cuarto se plantea la gerencia avanzada como medio para direccionar las Comunas en el estado Cojedes, tomando como referencia la epistemología emergente para la producción de conocimientos. El quinto muestra las conclusiones y por último las referencias bibliográficas.

1. El Conocimiento y la Epistemología Emergente

En este apartado se considera relevante presentar como ha evolucionado el proceso de obtener el conocimiento (gnoseología), comencemos por destacar que desde la antigüedad el ser humano ha emprendido la búsqueda del conocimiento, si nos remontamos a la edad de piedra, este lo desarrollo mediante la experimentación empírica; por ensayo y error, conduciéndolo al descubrimiento del

fuego, el cual permitió su supervivencia en los ambientes hostiles donde vivía.

Al hacer referencia a la época griega del conocimiento, podemos reseñar a filósofos como Parménides, Platón y Aristóteles ubicados en los siglos III al VI, antes de nuestra era, los cuales consideraron al conocimiento como un camino para encontrar la verdad; resumiéndolo en obtener información, organizarla y procesarla para deducir conclusiones.

Otro período, según Ceberio, Marcelo y Paul Watzlawick (1998), que permitió al hombre acceder al conocimiento fue el Renacimiento, en este período se descubre el método científico; donde se combina la experimentación sistemática y el análisis lógico para poder comprender, transformar o modificar procesos o leyes que regulan la naturaleza, la historia y hechos sociales, adquiriendo el conocimiento científico. Este conocer es también adquirido producto de la interrelación del hombre con la sociedad y su entorno; por lo tanto, es un conocer evolutivo y puede definirse como simple opinión que necesita ser comprobada a través de razonamientos lógicos, llegando así a la episteme.

En este sentido, Ceberio y Watzlawick (Ob.cit), definen la episteme como: “Conjunto de configuraciones que han dado lugar a las diversas formas del conocimiento. Es un sistema de interpretación que condiciona los modos de entender el mundo y aprehenderlo en

un tiempo determinado”. Estos autores parten de estas premisas que permiten someter el conocimiento a un riguroso proceso dialógico de comprobación y validación dando origen a la Epistemología. Según Jaramillo (2003:2) la define como: “Una Ciencia que escudriña cómo el ser humano ha transformado o comprendido su entorno por la vía de métodos experimentales o hermenéuticos en el deseo o necesidad de explicar fenómenos en sus causas y en sus esencias”.

Tomando como referencia lo antes expuesto, la gerencia desde el punto de vista epistemológico es una ciencia debido a que enseña la forma más rigurosa y eficiente para conducir las organizaciones hacia objetivos y metas previamente fijadas, por lo general estos objetivos y metas se dan mediante un proceso social que lleva a una responsabilidad de planear, regular, y ejecutar las operaciones, para lograr los propósitos que persigue como organización.

En este orden de ideas, es importante hacer referencia a la epistemología emergente, la cual es definida por García (2012:1) como: “Un proceso de producción de conocimientos complejos y se constituye integrando elementos perceptivos, intelectuales, conscientes o inconscientes e intuitivos, en una praxis, integral e integradora, de todas las dimensiones humanas”. Este posicionamiento epistemológico permite analizar las diferentes corrientes relacionadas con la adquisición de

conocimientos, cabe mencionar a la Teoría de Sistemas, la cual aporta diferentes preceptos que influyen en los procesos gerenciales, como lo es la construcción interpretativa de una mejor aproximación de la realidad organizacional, caracterizada por la incertidumbre, el cambio y la globalización en ambientes comunitarios.

De este modo, se argumenta la adopción de la epistemología emergente, la cual orienta sus procedimientos hacia las organizaciones para que puedan enfrentar exitosamente el conocimiento como un proceso complejo donde se integre elementos perceptivos, intelectuales, conscientes o inconscientes e intuitivos, en una praxis, integral e integradora, que conduzcan a la transformación de las estructuras teóricas, conceptuales y prácticas de la gerencia en todas las dimensiones humanas. Para Barberousse (2008) en su ensayo, titulado Fundamentos teóricos del pensamiento complejo de Edgar Morín, donde plantea que los escenarios gerenciales, representa problemas como la organización de las personas que viven en las comunidades, al igual que el proceso de generación de conocimiento, que incluye el conocimiento gerencial, fundamentado en un contexto incierto y complejo, orientado hacia la comprensión de los procesos gerenciales mediante el aprendizaje vivencial de los gerentes que forman parte de las organizaciones, razón por la cual, se hace necesario avanzar hacia un nuevo concepto de

la gerencia, que dé respuesta a los desafíos que emergen en tiempo de crisis.

3. Evolución y Concepción de la Gerencia Clásica

Antes de abordar este tema es importante resaltar cómo ha evolucionado la gerencia desde el inicio de las grandes civilizaciones y la forma de como conceptualizarla, para ello es indispensable tomar en cuenta las transformaciones de tipo social, económico que ha sufrido la humanidad a lo largo de estos siglos hasta la actualidad, para poder estudiar y comprender las transformaciones o cambios de la gerencia en todos sus niveles.

La concepción de gerencia tuvo su origen en las antiguas civilizaciones de Egipto y Roma; cabe destacar que existen muchas más que jugaron un papel muy importante en este génesis gerencial. En Egipto con la aparición de las grandes estructuras como las pirámides y en Roma con el concepto de Estado, junto a la formación y constitución de ejércitos como el de Roma, más adelante aparecen otras instituciones muy bien organizadas como la Iglesia Católica, donde éstas enseñan la manera de instituir, dirigir y de jerarquizar los poderes en las organizaciones.

En la mitad del siglo XVIII y principios del XIX con la aparición de la revolución industrial es donde Inglaterra y el resto de Europa, sufren transformaciones socioeconómicas, tecnológicas, culturales, se expande el comercio, la mano de obra es

reemplazada por las máquinas y por ende los trabajos son realizados en menos tiempo, el desarrollo de la organización de recursos para producir, lo que hoy se define como empresa, esta condición da origen a la creación del mercado y aparece lo que hoy le da el nombre demanda y oferta.

Es a mediados del Siglo XIX específicamente a principios de la década de mil novecientos cuarenta y ocho, cuando se producen acontecimientos como el final de la Segunda Guerra Mundial que resultan propicios para determinar la forma de comenzar a desarrollar diferentes acciones para dirigir y establecer a las organizaciones o empresas.

Los puntos de vista más destacados para administrar las organizaciones que surgieron durante este periodo fueron orientados bajo los siguientes enfoques: La Economía Organizacional de Adam Smith (principios de XVIII), la Administración Sistémica de Harold Koontz principios de la década de los 50, la Administración Científica de Taylor y Fayol (1921), la teoría X e Y de la Administración de Empresas propuesto por Douglas McGregor (1960), las Relaciones Humanas de Elton Mayo y la Burocracia de Max Weber(1927).

Con los aportes científicos por parte de estos insignes estudiosos de las organizaciones, se da el nacimiento de lo que hoy se conoce como gerencia y su definición va sujeta de acuerdo el punto de vista de cada autor. En este sentido, existen estudios más recientes como Peter

Drucker, (citado por Zabala 2013) el cual define gerencia como “El órgano específico y distintivo capaz de hacer productivo los recursos, responsable del progreso económico de la organización”.

Al respecto Peter Drucker (Ob. cit), hace referencia en esta definición orientándola con un enfoque hacia el negocio, donde cada una de las actividades planificadas deben agregar valor para el cliente no solo en términos de costos sino también de calidad y servicio. Otro autor como Díaz (2013) define gerencia como: “Un proceso que sigue una serie de pasos bien definidos, los cuales permiten un perfecto engranaje entre los recursos (físicos y humanos), logrando consumir los objetivos planteados (p.48).

Así mismo Azo (2013) considera la gerencia como:

Una ciencia social porque tiene por objeto el estudio de las organizaciones y la técnica encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, del conocimiento, entre otros.) de una organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser social, económico, dependiendo de los fines perseguidos por la organización (p.59).

Por tal razón, considero a la gerencia como una ciencia interdisciplinaria, al respecto Grisolia (2016:1) la define como: “Una forma de generación de conocimientos que busca diferenciarse del conocimiento mono-disciplinar en el que las disciplinas de manera

aislada examinan fenómenos de la realidad”. En este sentido, la interdisciplinariedad se fundamenta y relaciona con diversas disciplinas cuyos objetivos y métodos no sólo se aplican a la naturaleza sino a los fenómenos sociales. Por ejemplo, administración, sociología, educación, matemáticas, Psicología, economía, el derecho, antropología, estadística, computación, comunicación, la ética, la axiología, entre otras.

La Gerencia Avanzada para las Comunas del estado Cojedes.

La tendencia de la gerencia avanzada, ha estado siempre sustentada en patrones normativos conducentes a minimizar riesgos, evitar la incertidumbre y aumentar la rentabilidad, pero las dinámicas sociales contemporáneas de nuestras comunidades muestran un conjunto de rasgos que cuestionan la vigencia de tales modelos, hasta el punto de que las personas que integran las organizaciones y su comportamiento en las mismas han sido considerada como el principal desafío de la gerencia para lograr su desempeño eficiente.

Al respecto, considero relevante la concepción de Gerencia Avanzada para enfrentar éstas crisis que existen actualmente en nuestras comunidades. Al respecto, Montes (2018:11) define a la Gerencia Avanzada como: “Aquella que realiza un denotado esfuerzo para legitimar sentimientos, actitudes, conocimientos y saberes, de modo tal que pueda crearse una cultura organizacional

sustentada en los irrevocables valores de respeto a la condición humana y al medio ambiente, responsabilidad e interdependencia”.

Para ello, el Estado venezolano utiliza elementos organizativos de carácter judicial y administrativos que dan soporte legal a las Comunas establecidos en la Constitución de La República Bolivariana de Venezuela (1999) o Carta Magna, donde en su artículo 5 que contempla todo lo relacionado a la soberanía, concatenado con el artículo 6, en el cual se sustenta los principios democráticos, y la forma de gobierno descentralizado, por último el artículo 70, que relaciona las diferentes formas de participación soberana del pueblo y las manera como se realiza la organización comunitaria.

Según Reyes. (2018:1) la define:

Comunas es una forma de organización social, política y económica popular de carácter local y participativo, donde los individuos gestionan diversas instituciones de autogobierno para cubrir y regular sus necesidades comunes con miras a ser autosuficientes en la medida de lo posible.

De este modo, se comprende que la participación es un fenómeno donde los individuos se organizan en procura de lograr establecer la capacidad que tiene el ciudadano o ciudadana para incidir en la toma de decisión de las políticas públicas, en beneficio del colectivo. En relación a la estructura organizacional de las Comunas Silva (2014:3)

comenta lo siguiente: En la Ley para las Comunas se plantea su estructura, como una organización institucional, cuya acción se define en tres grandes áreas: planificación, coordinación y del gobierno para la comuna, por tal razón, la Comuna debe contar con un plan rector para la acción y con propósitos claramente definidos a través de La Carta Comunal, de la cual surge el Plan Político Estratégico Comunal.

Dentro del Banco de la Comuna, que tiene como objetivo garantizar la gestión y administración de los recursos financieros y no financieros que le sean asignados, así como los generados o captados mediante sus operaciones, promoviendo la participación protagónica del pueblo en la construcción del Modelo Económico Socialista.

Este instrumento jurídico establece que la actividad planificadora de la Comuna es a través del Plan Comunal de Desarrollo, en el cual se establecerán los proyectos, objetivos, metas, acciones y recursos dirigidos a darle concreción a los lineamientos plasmados en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación o Ley Plan de la Patria, el Plan Regional de Desarrollo y los lineamientos del Consejo Federal de Gobierno.

Tomando en consideración esta estructura organizacional de la Comunas, considero que se hace imperiosa la necesidad de abordar la gerencia avanzada y así lograr su práctica eficiente, a través del pensamiento gerencial

reflexivo, el cual consiste en darle lugar a nuevas concepciones organizacionales, sustentadas en el desarrollo de una gerencia avanzada, utilizando un enfoque de organizaciones inteligentes a nivel de comunidades. Para ello la gerencia avanzada dentro de su organización contempla la integración de la puesta en práctica de los principios y teorías que permitan la participación de todos los actores involucrados en las comunidades.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

El conocimiento generado desde la perspectiva de la epistemología emergente, plantea desde la gerencia avanzada la búsqueda del bienestar social y económico de las organizaciones a partir de la interrelación que brindan las distintas disciplinas, debido a que la concepción de este conocimiento no ocurre de manera aislada, sino sucede como producto de un grupo de elementos que se relacionan entre sí, lo cual posibilita las condiciones necesarias que permiten el análisis e interpretación de la realidad que se vive en las organizaciones.

Esta situación plantea el operar de la epistemología emergente, debido a que los gerentes requieren de todos los medios que sean necesarios para conocer el contexto donde se desenvuelve las organizaciones incluyendo el medio ambiente natural, para asegurar su permanecía en el tiempo. Las organizaciones sociales como las Comunas deben tener una visión de calidad basada en principios éticos de

trabajo y honestidad, asumiendo el compromiso de desarrollarla, a fabricar productos, ofrecer servicios que le favorezca en su competitividad, avalado por una gerencia avanzada que produzca conocimientos más comprometidos, en desarrollar las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azo, M. 2013. *La gerencia: una ciencia para todo educador*. <https://manuelazo.wordpress.com/2013/01/02/la-gerencia-una-ciencia-para-todo-educador/>. [Revista en Línea]. [Consulta: 11 de enero, 2020].
- Barberousse 2008. *Fundamentos Teóricos del Pensamiento Complejo de Edgar Morín*. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31558165/6-Barberousse-FUNDAMENTOS TEORICOS DEL PENSAMIENTO COMPLEJO.pdf?1373625765=&response-cont>. [Revista en Línea]. [Consulta: 15 de enero, 2020].
- Camarena, J. 2016. *La organiz.* [Revista en Línea]. [Consulta: 06 de enero, 2020].
- Acción como sistema: el modelo organizacional contemporáneo*. <https://www.losrecursoshumanos.com/las-organizaciones-como-sistemas/>. [Revista en Línea]. [Consulta: 15 de enero, 2020].
- Ceberio, Marcelo y Paul Watzlawick. 1998. *La Construcción del Universo*. Herder. Barcelona.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. 1999. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, N° 36860, diciembre 30, 1999.
- Díaz, J. 2013. *Herramientas de la Gerencia*. <https://es.slideshare.net/gacela12/gerencia-segun-autores>. [Revista en Línea]. [Consulta: 09 de enero, 2020].
- García, E. 2012. *Epistemología Moderna y Epistemología Emergente*. <http://elviangarcia.blogspot.com/2012/05/epistemologia-moderna-y-epistemologia.html>. [Documento en Línea]. [Consulta: 18 de enero, 2020].
- Grisolia, J. 2016. *La interdisciplinariedad*. <http://revista-ideides.com/interdisciplinariedad/>. *Interdisciplinariedad*. [Revista en Línea]. [Consulta: 11 de enero, 2020].
- Jaramillo, L. 2003. *¿Qué es epistemología?* <https://www.moebio.uchile.cl/18/jaramillo.html>. [Revista en Línea]. [Consulta: 06 de enero, 2020].
- León, E. (2009). *El giro hermenéutico de la fenomenológica en Martín Heidegger*. <https://journals.openedition.org/polis/2690>. [Revista en Línea].
- Ley de las Comunas*. 2009. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 6.011, diciembre 21, 2010. Caracas, Venezuela.
- Ley de los Concejos Comunales del Poder Popular*. 2009. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 39.335, junio 21, 2009. Caracas, Venezuela.
- Miranda, E. 2013. *Paradigma Interpretativo en Investigación*. <https://www.monografias.com/trabajos97/paradigma-interpretativo/paradigma-interpretativo.shtml>. [Documento en Línea]. [Consulta: 17 de enero, 2020].
- Montes, M. 2018. *Contextos de la Gerencia Avanzada*. https://issuu.com/marinellmontesfuenmayor/docs/revista_digital. [Revista en Línea]. [Consulta: 11 de enero, 2020].
- Reyes, Y. 2018. *Conoce ¿qué es la Comuna?* <https://www.mpcomunass.gob.ve/2018/10/02/conoce-que-es-la-comuna/>. [Revista en Línea]. [Consulta: 20 de enero, 2020].
- Silva, Y. 2014. *Empresas de producción social (EPS)*. <https://www.monografias.com/trabajos84/empresas-produccion-social-eps/empresas-produccion-social-eps.shtml>. [Documento en Línea]. [Consulta: 09 de enero, 2020].

Zabala, C. 2013. *La Gerencia de Empresas*.
<https://es.calameo.com/books/0010376483b076ca22322>. [Revista en Línea]. [Consulta: 08 de enero, 2020].

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS INDUSTRIAS. UNA CONTRIBUCIÓN A LA SUSTENTABILIDAD

(CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN SMALL AND MEDIUM INDUSTRIES. A CONTRIBUTION TO SUSTAINABILITY)

Carmelina Lanza Moncada

Doctorando del Programa de Estudios Avanzados en Ambiente y Desarrollo (UNELLEZ). Magister en Gerencia Pública (UNELLEZ). Economista Agrícola (UNELLEZ). Profesor Asociado, adscrita al Programa Ciencias Sociales y Jurídicas UNELLEZ VIPI. carmelinalanza38@gmail.com.

Autor de correspondencia: Carmelina Lanza Moncada. E-mail: carmelinalanza38@gmail.com

Recibido: 29/04/2020 **Admitido:** 19/06/2020

RESUMEN

La sustentabilidad agrupa las tres dimensiones, económicas, sociales y ambientales, consideradas como una demanda ineludible en los procesos productivos, siendo imperiosa en el ámbito industrial dadas las condiciones, efectos, procesos y desechos que allí se generan. De allí que las pequeñas y medianas industrias asumen de manera voluntaria alternativas éticas e incorporan la responsabilidad social empresarial como estrategia de producción y desarrollo, para alcanzar un equilibrio entre la actividad productiva y el ambiente. Desde esta perspectiva emergió este estudio orientado a documentar acerca de los postulados teóricos, los aspectos legales y los marcos internacionales que sustentan la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial en las Pequeñas y Medianas Industrias, con miras a procurar la sustentabilidad. Como resultado se plantea reorganizar las formas de producción, con la aplicación de una conducta ética basada en los principios de responsabilidad social empresarial, de normas internacionales en materia productiva, laboral y ecológica, pues ello, simboliza el compromiso de la organización con su entorno, asumiendo responsablemente las afectaciones que tienen sobre los componentes bióticos y abióticos los procesos productivos desarrollados en este tipo de industrias.

Palabras Clave: *Responsabilidad Social Empresarial, Pequeñas y Medianas Industrias, Sustentabilidad.*

ABSTRACT

Sustainability groups the three dimensions, economic, social and environmental, considered as an inescapable demand in production processes, being imperative in the industrial field given the conditions, effects, processes and waste generated there. Hence, small and medium industries voluntarily assume ethical alternatives, and incorporate corporate social responsibility as a production and development strategy, with a view to finding a balance and achieving the proposed goals. From this perspective, the study aimed at documenting corporate social responsibility in the SME sector emerged, in an attempt to highlight the theoretical supports, based on sustainability, legal aspects, as well as the international framework that governs the areas of application of corporate social responsibility. As a result, it is proposed to reorganize the forms of production, with the application of ethical conduct based on the principles of corporate social responsibility, international standards in production, labor and ecological matters, as this symbolizes the organization's commitment to its environment, responsibly assuming the effects that the productive processes developed in the industries have on the biotic and abiotic components.

Keywords: *Corporate Social Responsibility, Small and Medium Industries, Sustainability.*

INTRODUCCIÓN

A nivel global, las organizaciones están tomando conciencia del papel preponderante y del compromiso y aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial, en adelante por sus siglas (RSE), en razón de que “cada vez son más las empresas que adoptan los códigos de conducta de RSE y llevan a cabo actividades y prácticas de RSE”(Libro Verde de la Comisión Europea,2002:5), entre muchas razones, priva “la creencia de que la RSE mejora las relaciones con los clientes, con los directivos, los trabajadores, los accionistas y en general con todos los grupos de interés” (Dopico, Rodriguez y Gonzalez, 2012:1).

Los elementos que sustentan la aplicación y adecuación de la RSE, van más allá de los postulados teóricos y sus referencias. Su proposición ha evolucionado a través del tiempo con importantes avances en las últimas décadas a pesar de ser asomado en la segunda mitad del siglo pasado, en acciones internacionales como la Conferencia de Estocolmo en 1972, el Informe Brundtland en 1987, y el Protocolo de Kioto en 1997, entre otros. Fue solo hace 20 años que tomó impulso al concretarse en lo que hoy conocemos como una combinación voluntaria de las dimensiones económicas, sociales y ambientales para gestionar los aspectos laborales, productivos, comerciales y vinculantes con los grupos de interés (o stakeholders) de cada organización.

Para la autora, es pertinente e imperiosa la necesidad de estudiar este nuevo modelo de gestión empresarial por los beneficios que brinda, expuestos por Dopico y otros (ob. cit), en donde se busca inexorablemente el bienestar social a través del cumplimiento de la normativa legal, de los convenios internacionales, los códigos de conducta y las practicas que conducen al desarrollo sustentable, y son reconocidas bajo la concepción de “empresas responsables y sostenibles”(p.1), con un carácter consciente de la afectación en el entorno social y de las responsabilidades que sobre las empresas recae el crecimiento, desarrollo y estado de conservación de los recursos de una sociedad.

Las Pequeñas y Medianas Industrias, en adelante por sus siglas (Pymis), son consideradas para este estudio, dado el auge y empuje obtenido en los últimos veinte años, producto de las políticas públicas desarrolladas por el gobierno nacional y regional, pues de este andamiaje jurídico se erigieron según Lanza y Arreaza (2017), “por su naturaleza a asumir procesos de producción que emplee tecnología limpia y la implementación de sistemas de gestión ambiental que procuren la conciencia ecológica en los procesos productivos” (p. 3), siendo las llamadas a asumir una posición responsable.

En este sentido, es considerada la Responsabilidad Social Empresarial, como una

herramienta que crea elementos competitivos, ya que, al realizar acciones asociadas con responsabilidad social, favorece la creación de una imagen positiva, propicia la aceptación de la organización entre los clientes, fortalece el compromiso y arraigo del personal, así como la colaboración de los proveedores. Por lo tanto, Maldonado, Valdivia y Soto (2010), hacen énfasis en Schaeffler, al asegurar que las Pymes socialmente responsables pueden considerarse eficientes, a partir de su capacidad para establecer una relación sólida con su entorno.

FUNDAMENTACIÓN TEORICA

La presente investigación, intenta poner de manifiesto los postulados teóricos, los aspectos legales y los marcos internacionales que sustentan la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial en el sector de las Pequeñas y Medianas Industrias, por lo que una gestión empresarial con criterios de responsabilidad social tributa sin duda al modelo de sustentabilidad, Alea (2007). Siendo esto efectivo si las unidades industriales articulan, diseñan, implementan y gestionan códigos y normas, orientados a un comportamiento empresarial ético y respetuoso con la sociedad y con el ambiente. Esto supone, que las actividades concernientes a la transformación de la materia prima se realicen de manera equilibrada sin afectar el estado de conservación de los recursos naturales, con el mínimo impacto sobre el capital natural.

En este contexto, como punto inicial es importante poner de relieve las incontables definiciones de RSE generadas por diversos autores, y en este sentido, es útil precisar lo acuñado por Camacho (2015), que nos da luces de los elementos teóricos relevantes para relacionar esta conceptualización con los aspectos destacados de la investigación “...comprende el rango de obligaciones que las empresas tienen con la sociedad en su conjunto de manera integral, representando las categorías de lo económico; el aspecto legal; el impacto ambiental...” (p. 6), determinadas como las dimensiones en donde se apoya la RSE.

En este sentido, citamos además, la reflexión de Romero y Mosquera (2018), al asomar que la Responsabilidad Social Empresarial, “es interpretada como el actuar ético estratégico de las organizaciones; la cual debe estar plasmada en la misión y visión de las empresas y en su quehacer diario” (p. 32), para que sea considerado como una gestión empresarial, y no una decisión altruista de los directivos que se emplee en ciertas ocasiones, sino que debe establecerse como norma en las organizaciones.

En la búsqueda de acciones conducentes al desarrollo sustentable, las empresas orientan sus esfuerzos, y organizan sus formas de gestión a través del reconocimiento de los grupos de interés (o stakeholders), involucrados, y de esta forma la gestión empresarial se consolida “con una clara visión

de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente...” (Cajiga, 2013 p. 2) que circunda a la organización.

Y esto cobra sentido, y se vislumbra en la reflexión de Piedra y Alcántara (2017), al tomar como soporte la territorialidad desde el ámbito local en donde se ubican las Pymis, y ello conmina a evaluar que “la importancia de establecer la Responsabilidad Social se sustenta en el desarrollo de la sociedad a la cual pertenecen las organizaciones y dependen de ella... deben producir y promocionar su uso como una alternativa de sobrevivencia de la humanidad...” (p. 2) como una instrucción perentoria.

Estas obligaciones de las empresas se resumen, en aspectos como derechos humanos, laborales, ambientales, sociales y económicos, que configuran el punto de partida para dar inicio a esta investigación oportuna y pertinente dada las condiciones de la pequeña y mediana industria. Por tal razón surge la siguiente interrogante ¿Cuáles son los postulados teóricos, los aspectos legales y los marcos internacionales que sustentan la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial en las Pequeñas y Medianas Industrias, con miras a procurar la sustentabilidad?

El estado del arte, con los estudios relacionados, los fundamentos teóricos desde las diferentes corrientes del pensamiento, así como los aspectos legales sustentan la investigación en el marco organizacional de responsabilidad social y de la sustentabilidad tanto a nivel global como regional, nacional y local

Desde el punto de vista de los aspectos teóricos relevantes, es preciso destacar las Teorías del Desarrollo, que han evolucionado con el pasar de los años, y los cambios que han experimentado las sociedades. En términos generales, para Sen citado por Oriol (2006), desde la Teoría Clásica de Adam Smith (1776), precursora del desarrollo comercial, de la especialización y división internacional del trabajo, se mantuvo circunspecta en el respeto hacia la propiedad privada, y así expandir el entramado capitalista sustentado en el comercio internacional, la libre competencia y el libre comercio, dejando de lado los aspectos relativos al capital social y natural.

Por cuanto la Teoría Clásica, abordó el desarrollo y crecimiento económico, desde la medición de las variables macroeconómicas como el Producto Interno Bruto, el Ingreso Per Cápita, la Producción, las importaciones y exportaciones y la creciente industrialización como indicadores aceptables, que enunciaba el reflejo o radiografía de la situación

económica, dejando a un lado los aspectos sociales, culturales y ambientales del país.

En corolario surge como contraparte la Teoría del Desarrollo Sostenible o Sustentable, Alea (2007), producto de las presiones de organizaciones ambientalistas como el Club de Roma, la Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo, que junto a él decisivo Informe de Brundtland titulado *Nuestro Futuro Común*, plantean una definición acerca de lo que se considera Desarrollo Sostenible: "el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades" (Massolo, 2015:9), fijando así el piso teórico hacia una nueva visión de desarrollo, que agrupara las pretensiones de los grupos de presión.

Por consiguiente, las premisas esenciales del Desarrollo Sustentable se apoyan en la satisfacción de las necesidades básicas con un crecimiento económico sostenible que mejore la calidad de vida de la población, en atención a los aspectos demográficos, el empleo de tecnologías adecuadas, así como aprovechar, conservar y restaurar los recursos naturales.

Por otro lado, se presenta, la Teoría del Desarrollo Endógeno, que involucra los elementos del desarrollo humano y sostenible, pues es considerado por Lanz 2004, citado por

(Acosta, Pérez y Hernández, 2009: 9) "como un modelo que busca potenciar las capacidades internas de una nación, región o comunidad local; de modo que puedan ser utilizadas para fortalecer la sociedad y su economía de adentro hacia afuera", brinda especial atención a "el desarrollo integral del colectivo y del individuo: en el ámbito moral, cultural, social, político, y tecnológico".

De esta forma fueron surgiendo diferentes ramas del que hacer económico, como la Economía Ambiental, que se enfoca hacia la revisión de las externalidades y la asignación de los recursos agotables. En esta rama de la economía priva el interés por los problemas ambientales, que desde Pigou (1962) y Coase (1960), citados por Aguilera y Alcántara (2011), se establecieron las bases conceptuales para la discusión sobre cómo resolver el problema de las externalidades, originadas por las acciones antrópicas.

En lo que respecta a la Economía Ecológica, para Costanza (1999), citado por Hartly (2008) se conceptualiza como "el producto de una compleja evolución del desarrollo histórico, donde las respuestas que plantea para la creciente problemática ambiental no es un conjunto estático, sino más bien dinámico...", siendo la orientación fundamental la visión transdisciplinaria, "donde se enfatiza en el diálogo y la solución conjunta de los problemas" (p. 60).

En este sentido, en la economía ecológica, Hartly (2008) apoyado en Proops (1999), supone que al análisis de la relación economía – ambiente, se le adicionan contenidos de las ciencias naturales, los cuales se sustenta la termodinámica no lineal y sus leyes. Por tal razón se incluyen “los fundamentos biofísicos de la actividad económica como una gran actividad que, a través del agotamiento de los recursos y la contaminación, amenaza sus propias posibilidades futuras” (p. 60).

Desde estas latitudes, en la geografía nacional, la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial, es considerado “... un proceso dinámico y envolvente, el cual renueva la concepción de la empresa otorgándole una dimensión más amplia e integradora que va más allá de la cuestión económica” (Paz 2017:25).

Por esta razón, las empresas del nuevo milenio, deben dirigir la visión y misión hacia los contextos sociales consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), siendo necesaria su adaptabilidad de manera inmediata por lo que Francés (2008) citado por Paz (2017), han asegurado que “a las empresas venezolanas les ha tocado enfrentar semejantes retos más temprano y con mayor intensidad que otros países latinoamericanos” (p. 25).

Existen algunos estudios, que expresan los diferentes rangos de acción de la Responsabilidad Social Empresarial, tal es el caso de la industria alimentaria, en la cual según Paz (2017), se han realizado en el ámbito de la toma de decisiones gerenciales como requisito fundamental para gerenciar actualmente las industrias de este importante sector, considerado como prioritario.

En este contexto, Urbaneja (2014), sugiere que la gestión de la responsabilidad social, sea considerada como un evento integrado por varias aristas que engloba la relación empresa-sociedad. De este modo, se incorporan en el empresario el respeto por los valores éticos, las personas, comunidades y el ambiente, y en general los grupos de interés. En concordancia con ello, Briceño (2013), alega que es necesaria la articulación entre las Pequeñas y medianas empresas del sector ferretero que les permita generar acciones estratégicas de manera socialmente responsables.

En resumen, Guédez (2018), sostiene que “las empresas hoy en día están más enfocadas en cómo hacen para sobrevivir y no en las labores sociales, la crisis que afecta a Venezuela hacen que los objetivos principales sean mantenerse a flote reduciendo costos...”. Agrega el precitado autor, que “la responsabilidad social corporativa hoy en día ya no va de la mano con las empresas, sino de los empresarios,

ha pasado de ser una labor de las empresas a los empresarios” (p.02), considerado como una acción filantrópica de los propietarios o accionistas.

Tomando en consideración que la Responsabilidad Social Empresarial, es una disposición voluntaria de las empresas a asumir conductas y estándares internacionales, conducentes a la protección del ambiente y hacia los grupos de interés (o stakeholders), es necesario precisar que su empleo proviene desde la alta gerencia, por lo que las iniciativas internacionales, han dado avances en el fortalecimiento de la misma en diferentes ámbitos; y se han ido consolidando a través de normas y estándares internacionales, en combinación con los aspectos legales, de formación ética y moral y ambientales (Velásquez, Aristimuño y Rodríguez, 2014).

Por tal razón, podemos afirmar que esta conducta socialmente responsable, es acogida sin imposición, por interés propio de las organizaciones, por lo que son asumidas voluntariamente sin presión de agentes internos como los trabajadores o accionistas y de agentes externos como clientes, proveedores, comunidades vecinas y autoridades locales, Camacho (2015).

En este contexto, es preciso revisar las diferentes normas internacionales implementadas por las empresas con

certificaciones voluntarias. En orden cronológico por el año de creación, destacamos la Norma SA 8000 de 1997, erigida por la organización estadounidense Social Accountability International por sus siglas en Inglés (SAI), con la intención de establecer mejores condiciones laborales a los trabajadores, alcanzando estándares integrales de responsabilidad social para los agentes internos en donde se respete los derechos humanos, con condiciones laborales basadas en la justicia social y el derecho de los trabajadores, Camacho (ob. Cit).

La Norma ISO 26000 de 2010, es considerada como un “Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social, en donde se establecen definiciones, principios y materiales fundamentales de la Responsabilidad Social Empresarial que contribuya al desarrollo sostenible y brinde empatía entre los grupos de interés o stakeholders” (Camacho, 2015:28). Es adaptable a las empresas con fines de lucro y funciona como una guía que contiene buenas prácticas y recomendaciones a las empresas sobre principios y temas relacionados con la responsabilidad social, que comprenda la integración e implementación de esta, la identificación y compromiso con los grupos de interés y la comunicación del compromiso y desempeño

de la organización para con el desarrollo sostenible.

Esta normativa internacional es considerada como una de mayor amplitud, pues comprende áreas que según Camacho (citado) involucra aspectos como los “derechos humanos, prácticas laborales, ambiente, estudios de los consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad, entre otros” (p 27).

De reciente data ubicamos la Norma IQNET SR 10 de 2012, conocido como “un estándar internacional certificable sobre sistemas de gestión de responsabilidad social, provistas para sustituir las especificaciones RS10 de origen español”, dirigidas a todas las organizaciones sean públicas o privadas, grandes o pequeñas, ubicadas en cualquier sector o actividad productiva. Tiene su basamento en la Norma ISO 26000, fundamentada en el establecimiento de requisitos para consolidar los sistemas de gestión de responsabilidad social que garantice la reducción de los impactos sociales y ambientales, de esta forma busca “integrar los aspectos financieros con los aspectos sociales y ambientales, así como gestionar de manera integrada los grupos interés o stakeholders” (Camacho, 2015: 29), por lo cual se considera adaptable e integrable con otros sistemas gestión.

Las Pymis en Venezuela están llamadas a desarrollar estándares de calidad, propios de RSE, con pertinencia social y ambiental dado que “constituyen una base sólida del aparato productivo, generadoras de empleo y de valor agregado, que tienen la obligación de constituir, direccionar y gestionar acciones sobre los factores productivos, en función de la conservación del ambiente y de los recursos naturales” (Lanza y Arreaza, 2017:5)

Desde el punto de vista legal, el ordenamiento jurídico en nuestro país, está dispuesto para afianzar las prácticas sustentables, y son claramente tipificadas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Artículo 127, que establece es deber del Estado, “...garantizar que la población se desenvuelva en un ambiente libre de contaminación, en donde el aire, el agua, los suelos, las costas, el clima, la capa de ozono, las especies vivas, sean especialmente protegidos, de conformidad con la ley”.

En lo concerniente al sector de la pequeña y mediana industria, se declara en el Artículo 308 “El Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo...”.

De lado socialmente responsable, los Deberes establecidos en el Artículo 132, “Toda persona tiene el deber de cumplir sus responsabilidades sociales y participar solidariamente en la vida política, civil y comunitaria del país, promoviendo y defendiendo los derechos humanos como fundamento de la convivencia democrática y de la paz social” (p. 130). Es precisa la participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública como un mecanismo que permita al colectivo intervenir, colaborar y exigir el cumplimiento del marco legal, así como el cumplimiento de las normas y estándares dispuestos en la RSE, para alcanzar el bienestar social, sin afectación económica, social y ambiental por parte de las Pymis.

De manera vinculante y sistémica se derivan un conjunto de leyes, decretos y normas que direccionan la política y la gestión ambiental en correspondencia a lo establecido en la Carta Política Fundamental. Siendo la más vigente la Ley del Plan de la Patria: Tercer Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2019-2025 (2019), que integra una serie de aspectos relacionados a la conservación de los recursos, refleja en el Gran Objetivo Histórico N° 5, “Contribuir con la preservación de la vida en el planeta y la salvación de la especie humana”.

Específicamente en el Objetivo Histórico Nacional 5.1 señala “Construir e impulsar el modelo histórico social ecosocialista, fundamentado en el respeto a los derechos de la Madre Tierra y del vivir bien de nuestro pueblo desarrollando el principio de la unidad dentro de la diversidad, la visión integral y sistémica, la participación popular, el rol del Estado-nación, la incorporación de tecnologías y formas de organización de la producción, distribución y consumo, que apunten al aprovechamiento racional, óptimo y sostenible de los recursos naturales, respetando los procesos y ciclos de la naturaleza”.

En este marco, se conmina a analizar el fundamento legal de creación de la Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social (2014), en el cual se propone, el fomento de nuevas formas de organización participativa que involucre la comunidad, las Pymis, las unidades de propiedad social, conducentes a consolidar el desarrollo sustentable como premisa para la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

Desde una perspectiva más amplia, es posible afirmar lo apremiante de una implementación temprana de estas normas y estándares de calidad por parte de las Pymis, por los beneficios que brinda tanto a los grupos de interés, la sociedad en general y el aporte o la contribución hacia el logro de

los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), planteados por la Organización de las Naciones Unidas, en la Cumbre Mundial para el Desarrollo Sostenible de Nueva York, Agenda 2030, Rosenfelg (2019).

CONCLUSIONES

Dadas las condiciones económicas, sociales y ambientales en las cuales están inmersos empresarios, proveedores, consumidores, gobiernos locales y comunidades en general, se pudiera considerar la RSE, como una necesidad imperiosa para manejar el contexto, reorganizar las formas de producción y satisfacer las necesidades de las comunidades, sin comprometer el estado de conservación de los recursos, con la aplicación de las normas internacionales en materia productiva, laboral y ecológica, y asumir responsablemente las afectaciones ambientales que tienen sobre los elementos de la naturaleza (agua, aire, suelo), así como sobre los seres vivos (seres humanos, animales y plantas) y en general sobre todos los ecosistemas, producto de las actividades industriales, siendo la sustentabilidad la proposición elemental en donde se conjugan de forma armónica las dimensiones que procura atender la responsabilidad social empresarial.

De allí la importancia de indagar acerca de la concepción sobre la responsabilidad social empresarial que existe en el conglomerado industrial y su afectación sobre los agentes

involucrados. El modelo de la RSE emerge como una nueva forma de dirigir la gerencia empresarial, basada en la concepción de desarrollo y crecimiento económico gerencial con responsabilidad social y ambiental, por tal razón es necesario rediseñar el sistema económico hacia la promoción de la sustentabilidad, que procure la satisfacción de las necesidades actuales, sin que ello comprometa a las generaciones futuras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alea, Alina (2007). Responsabilidad Social Empresarial. Su contribución al desarrollo sostenible. Publicado en Revista Futuros No. 17, Vol. V. [En línea] <https://bit.ly/3f8wp2p> [Consulta: 2020, marzo 12].
- Aguilera, F. y Alcántara V. (2011). De la Economía Ambiental a la Economía Ecológica. Edición electrónica. CIP Ecosocial. [En línea] <https://bit.ly/30qWMfG> [Consulta: 2020, marzo 2].
- Acosta, I. Pérez, M. y Hernández J. (2009). Las pymes en el desarrollo de la economía social. factores de éxito subsector contratista del municipio Lagunillas del estado Zulia. Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales. Volumen (12). 100-120.
- Briceño, N. (2013). Sistema Integrado de Gestión para el Fortalecimiento de la Responsabilidad Social Empresarial en las Pymes. Tesis doctoral n. pub. Universidad Fermín Toro. Zulia.
- Cajiga, J. (2013). El concepto de Responsabilidad Social Empresarial. México, CEMEFI. [En línea] <https://bit.ly/2VCO4Iu> [Consulta: 2020 abril 2].

- Camacho, J. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimension en el ambito laboral de las empresas. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Volumen (20). Pág. 3-29.
- Comision Europea. (2002). Libro Verde de la Comisión Europea. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. [En línea] <https://bit.ly/3bGhfAf> [Consulta: 2020 abril 2].
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N°36.860 Extraordinaria.
- Dopico, A.,Rodriguez, R. y Gonzalez, E. (2012). La Responsabilidad Social Empresarial y los Stakeholders: un analisis Clúster. Revista Galega de Economía. [En línea] de:<https://bit.ly/2YacOJU>. [Consulta: 2020 abril 2].
- Guédez, V. (2018). La responsabilidad social empresarial en Venezuela ha ido para atrás. Programa de Fedecámaras Radio [En línea] <https://bit.ly/2ScBSfH> [Consulta: 2020 abril 2].
- Hartly, M. (2008). Economía Ambiental y Economía Ecológica:Un Balance Crítico De Su Relación. Revista Economía y Sociedad, N° 33 y 34 pág. 55 - 6. [En línea] <https://bit.ly/2KK6UHm> [Consulta: 2020 abril 2].
- Maldonado, G.; Valdivia V.; y Soto S. (2010). La influencia de la responsabilidad social empresarial en la competitividad de la Pyme de Aguascalientes. Red Internacional de Investigadores en Competitividad Memoria del IV Congreso.[En línea] <https://bit.ly/2ScshW4> [Consulta: 2020 abril 2].
- Massolo, L. (2015). *Introducción a las Herramientas de Gestión Ambiental*. Editorial de la Universidad de la Plata. Buenos Aires, Argentina
- Lanza, C. y Arreaza A. (2017). Diagnóstico de la Gestión Ambiental de las Pymis Agroindustriales en el estado Cojedes. 1er Congreso Unellista de Ciencias Sociales: Su interpelación en el contexto de la crisis del mundo capitalista. UNELLEZ, Barinas, Venezuela.
- Ley del Plan de la Patria (2019). Tercer Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2019- 2025. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 6.446 (Extraordinaria).
- Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social (2014). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.833 (Extraordinaria).
- Oriol, P. (2006). Teoría y práctica del desarrollo. Cambios en las variables de la “ecuación del desarrollo” en los últimos 50 años. Revista CLAD Reforma y Democracia Volumen (36).
- Paz, C. (2017). La Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito de la toma de decisiones gerenciales para la industria alimentaria en Venezuela. Tesis doctoral publicada, Universidad de Carabobo. Carabobo. [En línea] <https://bit.ly/2KcNuzc> [Consulta: 2020 abr10l 2].
- Piedra V. y Alcántara M. (2017). El impacto e importancia de la Responsabilidad Social de las Organizaciones. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo Escuela Superior de Ciudad Sahagun. [En línea] <https://bit.ly/3aF4hRY>[Consulta: 2020 abril 17].
- Romero W. y Mosquera, A. (2018). Responsabilidad Social, Sustentabilidad y Medio Ambiente.ISBN-13: 978-84-17211-67-7 Universidad de Malaga, España. [En línea] <https://bit.ly/2YcFIJI> [Consulta: 2020 abril 2].
- Rosenfeld, A. (2019). Vinculaciones entre las Normas ISO de Gestión Ambiental y los ODS. [En línea] <https://bit.ly/2zwfuXX> [Consulta: 2020 marzo 9].

Urbaneja, Mary (2014). “Modelo de gestión de la responsabilidad social para lasempresas del sector petrolero venezolano” [Tesis doctoral publicada] ante laUniversidad Politécnica de Madrid – España

Velasquez, Y., Aristyimuño, M. y Rodriguez, C. (2014). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial En Venezuela.[En línea] <https://bit.ly/3bG0hC1>. [Consulta: 2020 abril 2].

ALGUNAS TÉCNICAS MULTIVARIADOS USADAS EN LAS INVESTIGACIONES DE LAS CIENCIAS SOCIALES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (REVIEW)

(SOME MULTIVARIATE TECHNIQUES USED IN SOCIAL SCIENCE AND EDUCATION SCIENCE INVESTIGATIONS (REVIEW))

Wilmer Salazar

Dr. Ciencia y Tecnología de los Alimentos (UCV). Dr. en Gerencia (UNY). MSc. Ing. Agroindustrial. Director del Centro de Creación Intelectual para la Seguridad Alimentaria (CCISA) UNELLEZ VIPI. Docente Asociado de la UNELLEZ-Tinaquillo, Cojedes. wilmerjohansalazar@gmail.com
swilmer_johan@hotmail.com

P-Isabel Ruiz

Doctorando en Ciencias de la Educación (UNELLEZ). MSc. En Educación (ULAC). Docente Agregado de la UNELLEZ-Tinaquillo, Cojedes, Venezuela. s_isabel01@otmail.com

Blanca Barrios

Dra. Ciencias de la Educación (ULAC). MSc. Administración Mención Gerencia General (UNELLEZ). Docente Agregado UNEFANB, Núcleo Cojedes. Tinaquillo, Estado Cojedes, Venezuela. bmbarrios@gmail.com

Autor de correspondencia: Wilmer Salazar. E-mail: wilmerjohansalazar@gmail.com

Recibido: 30/04/2020 **Admitido:** 20/06/2020

RESUMEN

Las técnicas multivariadas han sido ampliamente usadas en diferentes campos de las ciencias. El presente review tiene como objetivo el estudio de algunas técnicas multivariadas (Análisis en componente principal y análisis factorial) y la revisión de su aplicación en las investigaciones. El estudio de realidades sociales, implica la comprensión de un conjunto de elementos que deben ser considerados e integrados para lograr descubrir o aproximarnos lo más cercano a la realidad que se busca comprender. Por tal motivo es que estas técnicas proporcionan un robusto método que permite abordar un gran número de variables para ser integrados a la realidad que se busca develar.

Palabras Clave: Análisis en componente principal, Análisis factorial, Ciencias Sociales, Ciencias Educación.

ABSTRACT

Multivariate techniques have been widely used in different fields of science. The objective of this review is to study some multivariate techniques (Principal Component Analysis and Factor Analysis) and to review their application in research. The study of social realities implies the understanding of a set of elements that must be considered and integrated in order to discover or approximate the closest thing to the reality that we seek to understand. For this reason, these techniques provide a robust method that allows a large number of variables to be integrated into the reality that is sought to be revealed.

Key Words: Principal component analysis, Factorial analysis, Social Sciences, Education Sciences.

INTRODUCCIÓN

La utilización de técnicas multivariadas en las investigaciones científicas es cada vez más frecuente, desde las ciencias naturales, hasta las sociales, educativas, económicas, agronómicas, salud, entre otras, están haciendo uso de estas técnicas para el descubrimiento de las realidades en sus investigaciones. Las mismas, se remontan a más de 100 años de su existencia, sin embargo, motivado al complejo procedimiento matemático que estas técnicas requieren, es hasta el avance de la computación, con la aparición de los primeros procesadores y el avance de los mismos, que permiten el surgimiento de software estadísticos y facilitan el uso de estas técnicas multivariadas en la investigación.

El presente artículo, busca presentar una introducción a algunas técnicas multivariadas usadas en las investigaciones, específicamente los análisis en componente principal (ACP) y los análisis factorial (AF), técnicas importantes, que muestran tendencias específicas a ser consideradas por los investigadores para su aplicación cuando se busca tener un mejor control de los innumerables aspectos o factores que influyen en la realidades estudiadas.

TÉCNICAS MULTIVARIADAS (ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES Y ANÁLISIS FACTORIAL)

La utilización de técnicas multivariadas en el campo de las investigaciones de las ciencias

sociales y ciencias de la educación, viene teniendo un importante papel motivado a la robusta información que se puede manejar y lograr obtener resultados interesantes para el campo de la ciencia (Salazar, 2013). Dentro de estas técnicas se pueden mencionar los Análisis en componentes Principales (ACP) y Análisis Factorial (AF) (Richaud, 2003).

El ACP es una herramienta estadística importante de síntesis de la información o reducción del número de variables. Ante una base de datos con muchas variables, el objetivo es reducirlas a una menor cantidad de información posible sin perder datos que pueden ser útiles (Padilla, Concepción y Ceja, 2012). Para Ruiz, Arévalo, Morillo, Acosta-Humánez y Belén (2018), el ACP es una técnica estadística del análisis multivariado que nos permite explicar la mayor variabilidad de los datos con un menor número de variables. Palm (1998), expresó que el análisis de componentes principales (ACP) es una técnica descriptiva que permite estudiar las relaciones que existen entre las variables cuantitativas, sin considerar a priori, ninguna estructura, ni de variables, ni de individuos.

Así mismo, Pla (1986) comentó que el ACP representa una técnica matemática que no requiere un modelo estadístico para aplicar la estructura probabilística de los errores. Este análisis, deberá ser aplicado cuando se desea conocer la relación entre elementos de una población y se sospeche que en dicha relación

influye de manera desconocida un conjunto de variables o propiedades de los elementos. Para Zambrano, Demey y González (1995), el ACP es una técnica multivariada que puede ser aplicada a un variado número de problemas en las ciencias, siendo de gran utilidad a tareas de diagnóstico o predicción.

Ruiz, *et. al* (ob. cit.), resumió los pasos que se muestran a continuación para la realización del análisis de componentes principales ACP: 1) Análisis de la matriz de correlación 2) Determinación de la varianza total explicada 3) Extracción de factores 4) Determinación del número de factores 5) Rotación de factores 6) Gráfico de sedimentación 7) Interpretación de factores 8) Cálculo de puntuaciones o selección de las factoriales variables representativas

En el análisis factorial (AF) según Morales (2011), se analiza la varianza común a todas las variables. Se parte de una matriz de correlaciones; se trata precisamente de simplificar la información que nos da una matriz de correlaciones Fundamentalmente lo que se pretende con el análisis factorial es simplificar la información que nos da una matriz de correlaciones para hacerla más fácilmente interpretable.

Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010), expresa que el AF es un modelo estadístico que representa las relaciones entre un conjunto de variables. Plantea que estas relaciones pueden explicarse a partir de una serie de variables no observables (latentes) denominadas factores,

siendo el número de factores substancialmente menor que el de variables. El modelo se obtiene directamente como extensión de algunas de las ideas básicas de los modelos de regresión lineal y de correlación parcial. Del primer modelo se derivan las ecuaciones fundamentales del AF. Del segundo se derivan las ideas clave para evaluar el ajuste del modelo a los datos. Resumiendo las etapas de un análisis factorial Análisis se deben realizar una adecuación de los datos, estimación del modelo, evaluación del ajuste y obtención de la solución transformada (rotación).

FINALIDAD DEL ANÁLISIS FACTORIAL Y EL ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES (ACP)

El Análisis Factorial y el Análisis de Componentes Principales (ACP) están muy relacionados y son una técnica de análisis multivariado de reducción de datos. Algunos autores consideran el segundo como una etapa del primero y otros los consideran como técnicas diferentes. El método de componentes principales tiene como objetivo transformar un conjunto de variables originales, en un nuevo conjunto de variables (sin perder información), combinación lineal de las originales, denominadas componentes principales (factores). El ACP trata de hallar estos componentes o factores, los cuales se caracterizan por estar incorrelacionadas entre sí, que sucesivamente expliquen la mayor parte de

la varianza total (Benavente, Leal y Martínez, 2019).

En el Análisis de Componentes Principales, el primer factor o componente sería aquel que explica una mayor parte de la varianza total, el segundo factor sería aquel que explica la mayor parte de la varianza restante, es decir, de la que no explicaba el primero y así sucesivamente. De este modo sería posible obtener tantos componentes como variables originales aunque esto en la práctica no tiene sentido (Benavente, Leal y Martínez, ob. cit.).

Por su parte el Análisis Factorial busca factores que expliquen la mayor parte de la varianza común. En el Análisis Factorial se distingue entre varianza común y varianza única. La varianza común es la parte de la variación de la variable que está compartida con las otras variables y se puede cuantificar con la denominada comunalidad. La varianza única es la parte de la variación de la variable que es propia de esa variable. El Análisis de Componentes Principales no hace esa distinción entre los dos tipos de varianza, se centra en la varianza total (Benavente, Leal y Martínez, ob. cit.).

Mientras que el Análisis de Componentes Principales busca hallar combinaciones lineales de las variables originales que expliquen la mayor parte de la variación total, el Análisis Factorial pretende hallar un nuevo conjunto de variables, menor en número que las variables originales, que exprese lo que es común a esas

variables. El hecho que el ACP se utilice como uno de los métodos de extracción de factores en el Análisis Factorial, puede hacer pensar erróneamente que son métodos equivalentes (Benavente, Leal y Martínez, ob. cit.).

ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO vs. ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO

El análisis factorial confirmatorio (CFA) está guiado por teorías previas mientras que el análisis factorial exploratorio (EFA) es una técnica para el descubrimiento de la probable estructura subyacente a una muestra de datos (Bollen, 1989; Joreskog y Sorbom, 1989; Pedhazur y Schmelkin, 1991). Es decir que el EFA se aplica cuando deseamos explorar los datos para ver qué características, rasgos y relaciones existen (Richaud, 2003)

En este caso generalmente no tenemos ningún modelo hipotético sobre los datos y todas las variables pesan en todos los factores. El EFA es muy útil en las primeras etapas en la construcción de instrumentos de medición cuando estamos generando un modelo teórico o hipótesis que luego se pondrán a prueba empíricamente (Gorsuch, 1983).

El CFA comienza, en cambio, con un modelo teóricamente plausible construido con base en información a priori acerca de la naturaleza de la estructura de los datos o en teorías importantes del campo de estudio. Las variables están limitadas a pesar sólo en un factor o en pocos de ellos. El propósito de utilizar CFA es poner a prueba la hipótesis de

que el modelo teórico propuesto se ajusta a los datos empíricos. Aunque el EFA puede ser muy útil en la generación de hipótesis, es necesario poner a prueba dichas hipótesis a través del CFA (Richaud, ob. cit.)

Finalmente, el EFA se diferencia del CFA en términos del efecto de las fluctuaciones de muestreo en los resultados. El EFA tiende a recibir la influencia de la idiosincracia de cada muestra particular. A menos que se lleven a cabo procedimientos de validación cruzada o de replicación, la estructura derivada del EFA debe ser analizada con cuidado, ya que los errores de muestreo y las características propias de la muestra tienen mucha influencia en este enfoque. En un grado considerable el CFA evita este problema ajustando un modelo teórico previamente especificado a una muestra de datos. Dado que es una técnica que implica una teoría, la construcción del modelo no se ve afectada por una muestra particular de datos y la probabilidad de ser influida por fluctuaciones de muestreo e idiosincracias de la muestra están muy reducidas (Richaud, ob. cit.).

Por ello, el CFA es considerado generalmente como más ventajoso que el exploratorio en la construcción y puesta a prueba de teoría. El CFA es especialmente apropiado para estudiar la validez constructiva de un instrumento de evaluación de la personalidad de dos maneras diferentes: a) estudiando si los ítems particulares se ajustan a determinadas subescalas o dimensiones, y b)

estudiando si las subescalas dentro o entre instrumentos de medición realmente evalúan los constructos latentes supuestos (Richaud, ob. cit.).

Por ejemplo, en un estudio supuesto se desea poner a prueba la validez constructiva de un test que operacionalice un modelo de personalidad con cuatro factores (F1, F2, F3, F4) que covarían entre sí y cada uno con dos facetas (X1, X2, X3, X4, Y1, Y2, Y3, Y4). En un primer momento se pueden construir los ítems siguiendo el modelo teórico propuesto y luego realizar un análisis factorial exploratorio para observar cómo se pesan los ítems en los factores de primer orden (facetas) propuestas (Richaud, ob. cit.).

Luego, se podrá hacer un análisis factorial exploratorio de segundo orden una vez más para estudiar cómo se distribuyen las facetas en los cinco factores hipotetizados. Una vez obtenido este modelo empíricamente, para estudiar la validez constructiva del mismo, la técnica más apropiada sería el CFA, donde se analizaría si efectivamente determinadas facetas se correlacionan con determinados factores y si determinados ítems se correlacionan con facetas predeterminadas, si existe o no ortogonalidad entre las facetas y entre los factores (Richaud, ob. cit.).

ALGUNAS INVESTIGACIONES QUE USARON MÉTODOS MULTIVARIADOS

Palma (2019), en su trabajo de grado titulado “Modelo teórico para la gestión del

conocimiento en la seguridad integral de las universidades experimentales venezolanas. Caso: UNELLEZ-VIPI”, usando métodos estadísticos multivariados reporto que en la organización se promueve el dialogo, están comprometidos con el aprendizaje, trabajan en equipo y existe una interpretación compartida de la información, pero existe deficiencia en la divulgación y mecanismos para almacenar la información. Del conjunto de diecisiete (17) indicadores estudiados, se logró reducir a cinco factores que explican el 74,33 % de la varianza, logrando fundamental el modelo en: 1. Construcción, manejo e interpretación del conocimiento emergido de los actores sociales de la seguridad integral.; 2. Informar y Auditar la seguridad.; 3. Empoderamiento del Conocimiento.; 4. Dialogo Participativo y 5. Socialización de Conocimiento.

Así mismo, Lievano (2019), en su trabajo de grado titulado “Modelo teórico de la gestión del registro mercantil primero del estado Aragua en la protocolización de empresas”, reportó que los encuestados manifiestan que aunque el personal cuenta con un grado de instrucción adecuado, los procesos de simplificación aún no se aprecian, los diferentes actores de la organización manifiestan que existen un liderazgo, aunque existe una carencia en la planificación y en la atención en línea. La autora logró reducir sus veintiuno (21) indicadores estudiados a cinco (5) factores que explican el 71 por ciento de la varianza,

logrando fundamental el modelo en los pilares: 1. Relación analistas-usuario afable.; 2. Dirección eficaz y eficiente.; 3. Gerencia participativa.; 4. Motivación y 5. Trabajo en equipos.

Duarte (2018) en su tesis Doctoral, para optar al título de doctor en Ciencias de la Cultura Física, titulada “Estilos interpersonales del profesor y la motivación, diversión y aburrimiento del estudiante en la educación física”, utilizó una muestra de 500 estudiantes de las escuelas primarias del municipio de Benito Juárez, en el estado de Sonora, México. Para analizar las propiedades psicométricas del cuestionario aplicado, realizó Análisis Factorial Exploratorio (AFE), Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), así mismo el análisis de consistencia interna, y de ecuaciones estructurales. Entre los resultados, pudo confirmar la relación positiva y predictiva entre el apoyo a la autonomía y la motivación autónoma y ésta a su vez con la satisfacción/diversión como variable resultante del estudio. Sin embargo, la relación negativa esperada entre apoyo a la autonomía con la motivación controlada, no se presentó. Se confirmó el resultado esperado, de relación positiva entre el estilo controlador y la no motivación, y esta con el aburrimiento.

Corniel (2017), en su trabajo de grado titulado “Modelo teórico gerencial de la participación de los consejos comunales en el desarrollo habitacional de municipio Camaguan

del estado Guárico”, reporto que las iniciativas gerenciales no son tomadas por los voceros del consejo comunal, no existe una planificación estratégica de las actividades que se realizan en el consejo comunal, no se han cumplido eficientemente con la asignación de casas ni se han entregado todas las casas asignadas, ni se realizan frecuentemente proyectos de políticas habitacionales y aunque las casas son de una calidad aceptables, en los lugares donde se construyen carecen de áreas de recreación y educativas.

Usando métodos estadísticos multivariados,

la participación de los consejos comunales en el desarrollo habitacional de municipio Camaguan del estado Guárico, se fundamenta en la gerencia comunal, satisfacción comunal, participación, formación y formulación de proyecto.

Salazar (2013), en su tesis doctoral titulada “Modelo teórico gerencial bajo la multiexpresión de la gestión del conocimiento en las Universidades Experimentales”, logró encuestar a ciento diecisiete (117) participantes y de veinticinco (25) indicadores, realizando una reducción a cuatro (4) factores,



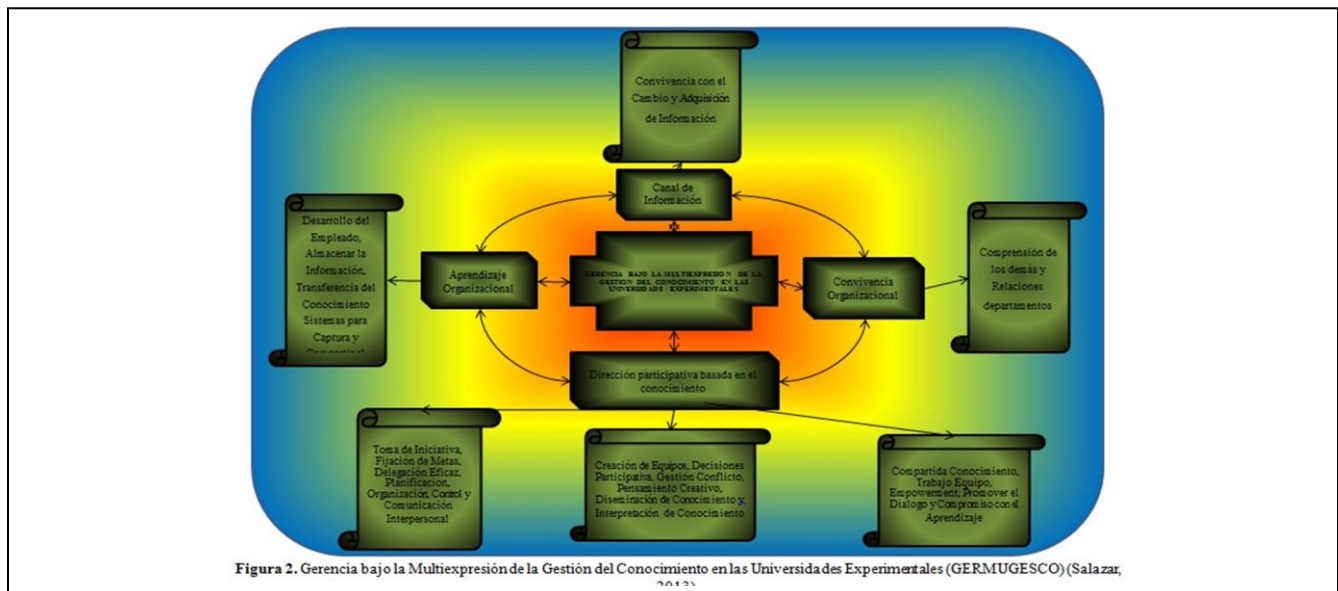
Figura 1. Modelo teórico gerencial de la participación de los consejos comunales en el desarrollo habitacional de municipio Camaguan del estado Guárico. (Corniel, 2017)

propuso el modelo planteado en la figura 1, el cual construyo reduciendo veinte (20) indicadores estudiados a cinco (5) factores, planteando que el Modelo teórico gerencial de

lo que explican el 76,80% de la varianza, lo que permitió construir el modelo presentado en la figura 2, denominado GERMUGESCO.

También se puede citar a León (2012) en su tesis Doctoral, para optar al título de doctor en Ciencias de la Educación y del Deporte, titulada “Factores que condicionan la elección de una carrera universitaria por parte de los alumnos de último año de secundaria en Chile”. Para el

en estos últimos años. El estudio de realidades sociales, implica la comprensión de un conjunto de elementos que deben ser considerados e integrados para lograr descubrir o aproximarnos lo más cercano a la realidad que se busca comprender. Los análisis en componente



logro de los objetivos de su investigación se construyó un instrumento de medición (el cuestionario) el cual fue aplicado a una muestra aleatoria de 1.401 estudiantes, agrupados en tres estratos. Utilizando análisis factorial confirmatorio y después de realizar el análisis de datos y varias rotaciones al modelo se identificaron 4 variables latentes (constructos) con un alto grado de significancia, estas fueron: prestigio, calidad, ambiente y conveniencia.

CONCLUSIONES

Las técnicas multivariadas han sido utilizadas en las investigaciones desde hace más de cinco décadas, y a pesar de que sus orígenes se centran en las ciencias naturales, su escalamiento a otras ciencias ha sido importante

principal y los análisis factorial, no son los únicos métodos multivariados que se pueden usar en las investigaciones de las ciencias sociales y ciencias de la educación, sin embargo, son los que más han sido aplicados en investigaciones dentro de esos campos del conocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavente, D., Leal, M. y Martínez, P. 2019. *Prácticas de Análisis Estadístico de Datos Geoquímicos con R*. Grupo de Petrología Aplicada. Departamento de Ciencias de la Tierra y del Medio Ambiente Universidad de Alicante
- Bollen, K.A. 1989. *Structural equations with latent variables*. Wiley: Nueva York.

- Corniel S. Luis A. 2017. *Modelo teórico gerencial de la participación de los consejos comunales en el desarrollo habitacional de municipio Camaguan del estado Guárico*. Trabajo de Grado para optar al título de MSc en Gerencia Pública. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Tinaquillo, Cojedes, Venezuela.
- Duarte Félix Héctor. 2018. *Estilos interpersonales del profesor y la motivación, diversión y aburrimiento del estudiante en la educación física*. Tesis Doctoral para optar al título de doctor en Ciencias de la Cultura Física. Universidad Autónoma de Nuevo León. México
- Ferrando, P. Anguiano-Carrasco, C. 2010. *El análisis factorial como técnica de investigación en psicología*. Papeles del Psicólogo, 31:18-33
- Gorsuch, R.L. 1983. *Factor analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Joreskog, K.G. y Sorbom, D. 1989. *LISREL7: A guide to the program and application*. Chicago: SPSS.
- León, M. 2012. *Factores que condicionan la elección de una carrera universitaria por parte de los alumnos de último año de secundaria en Chile*. Tesis Doctoral para optar al título de Doctor en Ciencias de la Educación y del Deporte. Universitat Ramon Llull. Barcelona, España
- Lievano J. 2019. *Gestión del registro mercantil primero del estado aragua en la protocolización de empresas*. Trabajo de Grado para optar al título de MSc en Gerencia Pública. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Tinaquillo, Cojedes, Venezuela.
- Richaud, M. 2003. *Nuevos métodos estadísticos para la investigación en evaluación de la personalidad*. Revista de Psicología de la PUCP, 21: 291-310
- Morales, P. 2011. *El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios*. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Universidad Pontificia Comillas, Madrid
- Padilla, V., Concepción, A., y Ceja, J. 2012. *El análisis de componentes principales aplicado a la revisión de los estados financieros de las empresas del índice habita de la Bolsa Mexicana de Valores*. Observatorio de la Economía. [En línea] http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2012/bolsa_mexicana_valores.pdf [Consultado: 2020, Marzo 15]
- Palm, R. 1998. *L'analyse en composantes principales: principe et application*. Notes de statistique et d'informatique. Gembloux, Belgique. 39 p
- Palma C. Abel A. 2019. *Modelo teórico para la gestión del conocimiento en la seguridad integral de las universidades experimentales venezolanas. Caso: UNELLEZ-VIPI*. Trabajo de Grado para optar al título de MSc en Gerencia Pública. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Tinaquillo, Cojedes, Venezuela.
- Pedhazur, E.J. y Schmelkin, L.P. 1991. *Measurement, design, and analysis: An integrated approach*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Pla, L. 1986. *Análisis multivariado: método de componentes principales*. Departamento de asuntos científicos y tecnológicos. Organización de Estados Americanos. Washington, D.C. EE.UU. 97 p.
- Ruiz, R. Arévalo, J. Morillo, G. Acosta-Humánez, P. Belén, A. 2018. *Análisis de componentes principales aplicado a la prueba estatal Colombiana Saber 11*. Revista Espacios, 39 (10): 1-12
- Salazar, W. 2013. *Modelo teórico gerencial bajo la multiexpresión de la gestión del conocimiento en las universidades experimentales*. Tesis Doctoral para optar

al título de Doctor en Gerencia.
Universidad Yacambú. Lara. Venezuela

Zambrano, A., Demey, J., González, V. 1995.
Grupos homogéneos de crecimiento y manipulación in vitro de seis cultivares comerciales de caña de azúcar en Venezuela. Agronomía Trop. Venezuela. 45(1): 212-223

NORMATIVA PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS EN GERENS

Consideraciones generales

1. Gerens publica trabajos culminados y avances de investigación, trabajos de ascenso, ensayos académicos, reseñas críticas de libros que abordan el quehacer científico y diversos campos de conocimiento pertinentes al perfil de la publicación, así como también experiencias pedagógicas. El Comité Editorial se reserva el derecho de sugerir modificaciones a los trabajos aceptados para su publicación, así como el de publicarlos en la edición que considere más conveniente.

2. Podrán presentar trabajos para su publicación, provenientes de autores interesados en Ciencias Gerenciales y afines. Los textos deben ser consignados ante Comité Editorial de la revista al email: aluisfd@gmail.com, o en su defecto revistagerens@gmail.com. Los trabajos deben ser inéditos.

3. El autor debe enviar su contribución al correo señalado, un (01) original debidamente identificado con: nombres y apellidos, grados académicos obtenidos, nombre de la institución, número telefónico personal y de habitación, junto con la dirección de correo electrónico.

Presentación, redacción y estilo

1. Los trabajos tendrán una extensión máxima de 10 cuartillas (incluye también, el resumen, abstract, las notas al pie de página, tablas, figuras y referencias). Deben estar escritos en un procesador de texto Word 6.0 o superior, tipo de letra Times New Roman de tamaño 12 puntos e interlineado 1,5. Márgenes de 2 cm por todos los lados.

2. El artículo debe tener la siguiente división: en la primera página estará el Título, Título en Inglés, luego, para cada autor y coautor colocar por separado nombres y apellidos, debajo el grado o título académico, seguido colocar el cargo y la institución a la que pertenece, para culmina con el correo electrónico; en la siguiente línea, va el resumen en español y descriptores (palabras clave), abstract y Keywords. De la segunda página en adelante va todo el contenido con un interlineado de 1,5 cm; se colocan y desarrollan (en mayúscula y alienados a la izquierda) los subtítulos: introducción, fundamentación teórica, materiales y métodos, análisis y discusión de resultados, conclusiones y referencias bibliográficas.

3. En el caso de los tipos de textos que difieren de la estructura anterior (caso de los ensayos académicos, reseñas de libros y experiencias pedagógicas), debe guardar la formalidad y superestructura debida.

4. En la primera página de cada aporte, se incluirá un resumen y abstract a espacio sencillo (1 espacio), con un máximo de 200 palabras, en español e inglés. Principalmente, deberán aparecer los objetivos y metodología de la investigación, así como las principales conclusiones. Además debe incluir entre 3 y 5 descriptores (palabras clave).

5. Debe tener un lenguaje formal y seguir las reglas del idioma en que este escrito. Papel tamaño carta, márgenes de 2 cm por todos los lados, sangría de 0,6 cm para el inicio de todos los párrafos.

6. Las Tablas y Figuras se enumeran con arábigos siguiendo el orden en que se van incluyendo en el texto sin considerar el número de los capítulos y de las páginas; por ejemplo, Tabla 1, Tabla 2; Figura 1, Figura 2.

7. A cada tabla se le designa un título breve, claro y explicativo de acuerdo con lo que representa. Se escribe en la parte superior de la tabla, debajo de la numeración de la misma.

8. A cada Figura se le designa un título breve, claro y explicativo de acuerdo con lo que se ilustra. Se escribe en la parte inferior de la figura, al lado de la numeración de la misma.

9. Tanto las Tablas como Figuras reproducidas o adaptadas se deben acompañar de una nota, al pie de la ilustración, en la que se identifique al autor del documento.

10. Todas las citas irán incorporadas en texto, no a pie de página ni notas al final.

11. Las citas textuales inferiores a 40 palabras se anotan entre comillas dentro del párrafo y si tienen 40 palabras o más, se ubicarán en un párrafo separado, a un espacio interlineado y con sangría de cinco espacios en ambos extremos inferior a la utilizada, normalmente, en los otros párrafos, sin comillas.

12. Para citar las fuentes de información textual se escribirá el apellido del autor, año de publicación y página, todo entre paréntesis. Si los datos de la fuente se anotan después de transcribir la cita, solamente irán entre paréntesis los datos del año y página. Ejemplo: (Salazar, 2014:52) o Salazar (2014:52)

13. Las citas producto de paráfrasis o planteamiento de carácter general acerca de un documento se pondrán en el texto de la manera siguiente: (Salazar, 2014) o Salazar (2014).

14. Si el autor del documento que se cita o se comenta es una institución u organización, en la primera oportunidad se escribe el nombre completo y posteriormente después de haber citado otros autores se utilizan sus siglas.

Ejemplo: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (2009); en las subsiguientes oportunidades se escribe: UNELLEZ (2009).

15. Para citar en más de una ocasión una misma referencia, se procede de la siguiente forma: Salazar (2014) y seguidamente: Salazar (ob. cit.).

16. Al referir dos o más documentos, publicados durante el mismo año por el mismo autor, cada cita se diferenciará con un literal en minúscula. Ejemplo: Sabino (2001a), Sabino (2001b), de igual forma se identificarán en la lista de referencias.

17. Cuando el documento, que se cita, posee dos o más autores, en la primera oportunidad se escriben todos los apellidos y en las sucesivas se empleará: “y otros”. Ejemplo: Lovera, Zambrano y Rivero (2014) y luego: Lovera y otros (2014).

18. Las referencias se presentarán a un espacio interlineado y a espacio y medio entre una y otra.

19. Cuando se requiera enumerar varios elementos dentro de un párrafo se utilizarán las literales con un paréntesis. Ejemplo: a) Los miembros del jurado deberán poseer el título de Magíster u/o Doctor; b) Los miembros del jurado deben poseer experiencia en investigación.

20. Cuando se requiera enumerar varios elementos fuera del párrafo se utilizarán numerales con un punto. Ejemplo: Los integrantes del jurado deberán:

1. Poseer maestría y/o doctorado
2. Poseer experiencia en investigación.

21. Referencias

22. En una única lista, integra las fuentes impresas, fuentes electrónicas, fuentes audiovisuales o fuentes de otra naturaleza que hayan sido citadas en el texto del trabajo.

23. Se organizan alfabéticamente por el apellido del autor, en forma continua.

24. Se presentan con: título en cursiva, párrafo a interlineado sencillo y el párrafo que contiene cada una de las referencias, después del primer renglón, deben tener una sangría de 5 puntos (sangría francesa, 06 cm).

25. Las referencias se presentarán a un espacio de interlineado y a espacio y medio entre una y otra.

26. Cada una incluirá: autor, año, título y los datos que permitan su identificación siguiendo las normas pautadas por esta revista.

27. Se escribe en mayúscula, solo la inicial de la palabra primera del título de referencia (libro, artículo, ponencia, conferencia,...) o la inicial de la palabra primera después de un punto o dos puntos, así como también los nombres propios.

28. La estructura de algunas de las referencias es la siguiente (prestar atención a los signos de puntuación)

29. Artículos: Apellidos, Inicial, Año de publicación. Título del artículo. Nombre de la revista, volumen, numero en paréntesis: paginas.

Ejemplo:

Morales, R., García, M. 2008. Evaluación de la respuesta tecnológica del jamón cocido sometido a diferentes niveles de cloruro de sodio, fosfato de sodio y nitrito de sodio usando metodología de superficie de

respuesta (MSR). Agrollania, Volumen (5). Pág. 25-36.

Pérez, N., Flores, A. 2019. Estrategias Comunicacionales para la Calidad de Servicio al usuario del Programa de Estudios Avanzados UNELLEZ VIPI. Revista Científica Gerens. Número 5. Jul.-Dic. 2019. Artículo 3 / 29-37.

Libros: Apellidos, Inicial, Año de publicación. Título con iniciales en mayúscula. Edición (solo si hay más de una), casa editora, lugar de publicación.

Ejemplo:

Flores, A. 2016. La Gestión de las TIC's en las PYMEs venezolanas. Teoría Aproximativa a su Vinculación. Publicaciones del área de estudios de postgrado. Serie Investigación N° 8. UNELLEZ – VIPI. San Carlos, Venezuela.

Jaime, G. 2017. Pensamiento Estratégico Prospectivo. Hacia una Gerencia Municipal Transformadora. Publicaciones del área de estudios de postgrado. Serie Investigación N° 10. UNELLEZ – VIPI. San Carlos, Venezuela.

Martin, M., Chuvieco, E. 2004. Nuevas Tecnologías para la Estimación de Riesgo de Incendios Forestales. México: XVII. Continental.

Paredes, F. 2009. Nociones Elementales de la Climatología del estado Cojedes. Serie N° 1. Publicaciones del área de estudios de postgrado. UNELLEZ – VIPI. San Carlos, Venezuela.

Trabajo de ascenso y trabajo de grado

Trabajo de ascenso:

Lovera, Zoleida. 2001. Estrategias de evaluación para la educación básica. Un enfoque constructivista. Trabajo de Ascenso a Profesor Agregado. Programa Ciencias de

la Educación. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Barinas.

Trabajo de grado:

Suárez F., Arennis B. 2001. Análisis de la Jerga Juvenil Barquisimetana en la Comunidad de San Lorenzo. Trab. Grd para optar al título de Magister en Lingüística. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Barquisimeto "Luis Beltrán Prieto Figueroa". Venezuela.

Información obtenida en Internet

UNELLEZ. 2006. Plan de estudios de la carrera Educación, mención: Castellano y Literatura. [En línea] http://200.11.218.106/portalopei/index.php?option=com_content&view=article&id=41:opei&catid=6:opei&Itemid=44 [Consulta: 2012, noviembre 12].

Resumen publicado en congresos, seminarios, simposios, jornadas y talleres

Con editores [Eds]:

Delgado, Kimberly, Flores, Antonio. 2019. Plan de negocios para la producción y comercialización de jabones artesanales Hygeia en la ciudad de Tinaco estado Cojedes. Flores, A., Guerrero, L., Ardiles, R., Fernández, J. [Eds]. Memorias del II Congreso Nacional de Ciencias Administrativas y Contables. UNELLEZ, San Carlos, Cojedes, Venezuela. 206 p.

Mendoza, Manuel. y otros. 2000. Relación de los Hábitos con la Litiasis Renal. Mago, Tulio. G. y otros [Eds]. IV Congreso de Ciencia y Tecnología del estado Portuguesa. UNELLEZ, CONICIT, FONAIAP, IUTEG, UPEL, ULA, UCV-FAGRO. Acarigua, Venezuela. 178 p.

Informes, actas y otras publicaciones

UNELLEZ. 2012. Las Actividades de Extensión en el Vicerrectorado de

Infraestructura y Procesos Industriales. San Carlos. Mimeo. 6 p.

Matute, Braulio. 2004. Facilitadores y Supervisores de la Misión Sucre en el Estado Cojedes. Informe No. 2. San Carlos: Coordinación Regional. UCER. 45 p.

Leyes, decretos, resoluciones y otros

Ley de Universidades. 1970, septiembre 27. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 1429 (Extraordinaria), octubre 30, 1970. 243p.

Estructura para la página uno (1) de todos los aportes

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN /
APORTE (No exceder de 20 palabras)**

**DETERMINACIÓN DE COMPUESTOS
VOLÁTILES EN DIFERENTES
VARIETADES DE CAFÉ VENEZOLANO**

TITLE OF THE PAPER (IN ENGLISH)

**(DETERMINATION OF VOLATILE
COMPOUNDS IN DIFFERENT
VARIETIES OF VENEZUELAN COFFEE)**

Nombre Apellido1. (autor (a))

Dr. en Gerencia Avanzada (UFT), MSc. En Administración (UC). Docente Titular de la UNELLEZ - San Carlos, Cojedes. Venezuela. pedroperez@gmail.com

Nombre Apellido2. (coautor (a))

Dr. en Gerencia Avanzada (UFT), MSc. En Administración (UCV). Docente Asociado de la UNESR - San Carlos, Cojedes. Venezuela. xxxx.xx@gmail.com

Nombre Apellido3. (coautor (a))

MSc. En Gerencia Pública (UNELLEZ). Docente Instructor de la UNELLEZ - San Carlos, Cojedes. Venezuela. nnnn_sss@yahoo.es

RESUMEN

Debe ser estructurado con una extensión máxima de 200 palabras, considerando los siguientes aspectos: Problema-Introducción, Objetivo general, Metodología (unidad de estudio, diseño y tipo de investigación, población y muestra [si aplica], métodos y análisis de los datos), Resultados y Conclusiones.

Palabras clave: Palabra clave1, palabra clave2, palabra clave3, palabra clave4 (3 a 5 palabras clave)

ABSTRACT

The abstract should be no longer than 200 words. It is very important to consider the following aspects: problem-introduction, objective, methodology, results and conclusions.

Keywords: keyword1, keyword2, keyword3, (up to 5 keywords, maximum)

INTRODUCCIÓN (Encabezado de primer orden)

Se sugiere la siguiente estructura: planteamiento del problema, justificación e importancia y los objetivos del estudio.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Se sugiere la siguiente estructura: antecedentes de la investigación, y las principales bases teóricas del estudio.

METODOLOGÍA

Se sugiere la siguiente estructura: unidad de estudio (si aplica), diseño y tipo de investigación, población y muestra (si aplica), métodos y análisis de los datos.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados que se presenten deben ser relevantes y cónsonos con la temática y objetivos del estudio. Deben redactarse en pretérito. El texto, las Tablas [ej. (Tabla 1)] y Figuras [ej. (Fig.1)] deben presentarse en secuencia lógica. No repita el contenido de las Tablas o de las Figuras en el texto, se recomienda un máximo de 6 (entre ambas). Explique el significado de los resultados y sus limitaciones. Resalte los aspectos importantes del estudio. Contraste sus resultados y postulados (convergentes o divergentes), con otras investigaciones relacionadas con su estudio.

Las Tablas y Figuras no deberán contener elementos a color (sólo blanco y negro, y escala de grises). En las unidades, abreviaturas y símbolos, se usará el Sistema Internacional de Unidades (m, kg, s, K), empleando sólo términos aceptados; es necesario explicar las abreviaturas desconocidas cuando se usen por primera vez. Los gráficos vectoriales deberán proporcionarse en archivos de formato *.pdf. Las fotografías deberán entregarse en archivos *.tiff o *.jpeg con al menos 300 dpi de resolución, y los dibujos a línea en los mismos formatos con al menos 1000 dpi de resolución.

CONCLUSIONES

Establezca nexos entre las conclusiones y los objetivos del estudio. Esta sección debe ser clara y precisa, de extensión adecuada (no mayor a una página) y concordante con los resultados del trabajo.

Nota: si incluye agradecimientos, deberá hacerlo como una subsección situada después las conclusiones; deben ser breves.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Deben ajustarse a lo establecido en la normativa sobre las referencias.

Nota Importante:

En el caso de ensayos u otros productos de investigación distintos al artículo científico, **se mantiene la estructura solo en la página uno (1)** luego cambia, de acuerdo al producto a elaborar, lo sugerido, en caso de ensayos es:

INTRODUCCIÓN

DESARROLLO ARGUMENTAL

CONCLUSIONES O REFLEXIONES DE CIERRE

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

TABLA DE CONTENIDO

REVISTA CIENTÍFICA GERENS
NÚMERO 6. ENERO-JUNIO 2020

	PÁGS.
INVESTIGACIONES DE POSTGRADO	
1 LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL. UNA FORMA DE ORGANIZACIÓN SOCIOPRODUCTIVA EN LA COMUNIDAD DE MAPUEY MUNICIPIO EZEQUIEL ZAMORA ESTADO-COJEDES MARIELA RAYMUNDO, GENESIS ARAQUE	12-21
2 IMPORTANCIA DEL COMPONENTE AXIOLÓGICO EN LA GERENCIA AVANZADA DESDE UNA VISIÓN REFLEXIVA MIRIAM RODRÍGUEZ	22-31
3 HERRAMIENTAS DE CONTROL PARA LA APLICACIÓN DE INSUMOS MÉDICOS. CASO HOSPITAL JOAQUINA DE ROTONDARO DEL MUNICIPIO TINAQUILLO LORENA ESCALONA, LUCIANO CASSALETT, ALBERTO APONTE	32-42
4 ESPIRITUALIDAD E INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL EN LAS UNIVERSIDADES. CASO: UNELLEZ DANIEL ENRIQUE TOVAR JIMÉNEZ	43-52
5 LA GESTIÓN DE CALIDAD EN EL SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA, COMO FACTOR DE EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN ENTIDADES DEL ECUADOR MARÍA CRYSTINA SARZOSA TROYA, SANTIAGO FERNANDO RAMÍREZ JIMÉNEZ, ELIANA NATHALIE PALMA CORRALES, VERÓNICA CUMANDA SARZOSA TROYA	53-60
6 INSUMOS GERENCIALES EMERGENTES PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS EFECTOS DE LA PRISIONIZACIÓN VÍCTOR ROMÁN	61-70
ENSAYOS ACADÉMICOS	
7 ESTIMACIÓN DEL VALOR AÑADIDO BRUTO AGRÍCOLA VENEZOLANO ARTURO ALEJANDRO ARREAZA SANEZ	71-77
8 METODOLOGÍA PARA LA CREACIÓN DE REDES EMPRESARIALES DE MICROS, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (MIPYMES) EN LATINOAMÉRICA MARÍA DANIELA UVIEDO GARRIDO	78-88
9 ASPECTOS TEÓRICOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL KATTIUSKA JOSEFINA MEDINA	89-93
10 EPISTEMOLOGÍA EMERGENTE; DESDE LA PERSPECTIVA DE LA GERENCIA AVANZADA PARA LAS COMUNAS DEL ESTADO COJEDES RAFAEL JESÚS CABALLERO YOVERA	94-102
11 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS INDUSTRIAS. UNA CONTRIBUCIÓN A LA SUSTENTABILIDAD CARMELINA LANZA MONCADA	103-114

	PÁGS.
REVISIÓN LITERARIA (REVIEW)	
12 ALGUNAS TÉCNICAS MULTIVARIADOS USADAS EN LAS INVESTIGACIONES DE LAS CIENCIAS SOCIALES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (REVIEW) WILMER SALAZAR, P-ISABEL RUIZ, BLANCA BARRIOS	115-124
NORMAS PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS	125-130