



Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones

ISSN 1317-3337

Volumen 2. Numero 3. Enero-Junio 2018



Órgano de divulgación científica del Centro de Investigación y desarrollo de la pequeña y mediana empresa y la microempresa del Estado Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo

REVISTA ESTUDIOS GERENCIALES Y DE LAS ORGANIZACIONES

Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones

Año 2018 / Volumen 2 / Número. 3. Enero - Junio 2018.

Publicación Semestral

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

© CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y LA MICROEMPRESA DEL ESTADO CARABOBO, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

Versión Impresa:

Depósito Legal: PP200102CA1193

ISSN: 1317-3337

La Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones es un órgano de divulgación del conocimiento científico de la Administración y Gerencia vinculada a las ciencias sociales, ciencias políticas, ciencias de la conducta, ciencias económicas, empresariales y de ingeniería industrial con énfasis en los problemas de creación de empresas, emprendimiento y desarrollo de negocios, lo cual supone una perspectiva de inter y transdisciplinariedad, editada por la Universidad de Carabobo, y bajo la responsabilidad del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo; adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la institución editora. La revista atiende a la originalidad y calidad de sus publicaciones, por lo que los artículos publicados se someten a **arbitraje doble ciego**.

La Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones puede ser consultada en la dirección electrónica: <http://regyo.bc.uc.edu.ve/>

El Comité Editorial no se hace responsable de los conceptos emitidos en los artículos publicados y se reserva el derecho de no publicar los originales que no se ajusten a los lineamientos de la Revista. Se autoriza la reproducción siempre y cuando se mencione el lugar de procedencia.

DIRECCIÓN DE LA REVISTA

Avenida Alejo Zuloaga, Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro). Primer piso Campus Bárbula, Municipio, Naguanagua, Estado Carabobo. Venezuela. Apartado Postal 2005.

Teléfono: +58 (416) 6412657.

e-mail: revista.regyo.faces.uc@gmail.com - nibanez@uc.edu.ve

Twitter @regyofacesuc

Diagramación:

Consejo Técnico del CIDPyMESMicro

WebMaster:

Francisco Antonio Ponte-Rodríguez
Universidad de Carabobo





UNIVERSIDAD DE CARABOBO

AUTORIDADES

Prof. Jessy Divo de Romero
RECTORA

Prof. Ulises Rojas
VICE - RECTOR ACADÉMICO

Prof. José Ángel Ferreira
VICE – RECTOR ADMINISTRATIVO

Prof. Pablo Aure
SECRETARIO



Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Dr. Benito Hamidian
DECANO

Prof. Paola Lamenta
**DIRECTORA ESCUELA DE
ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y
CONTADURÍA PÚBLICA**

Prof. Luis Lozada
**DIRECTOR DE LA ESCUELA
DE ECONOMÍA**

Dra. Ana Perlasca
**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE
RELACIONES INDUSTRIALES**

Dra. Edith Orta
DIRECTORA DE CICLO BÁSICO

Dra. Yamile Delgado de Smith
DIRECTORA DE POSTGRADO

Dra. Dalia Correa
**DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y
PRODUCCIÓN INTELECTUAL**

Prof. Sara García
**DIRECTORA DE DOCENCIA Y
DESARROLLO CURRICULAR**

Prof. Alejandra Guinand
**DIRECTORA DE ASUNTOS
PROFESORALES**

Dra. Aura Adriana Delgado
**DIRECTORA DE EXTENSION Y
RELACIONES INTERINSTITUCIONALES**

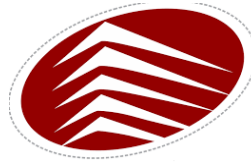
Prof. German Ospino
DIRECTOR DE ASUNTOS ESTUDIANTILES

Prof. Nicolas Castillo
**DIRECTOR DE TECNOLOGÍA,
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

Prof. Karla Carrillo
**DIRECTORA DE ADMINISTRACION
SECTORIAL**

Dr. Williams Aranguren
DIRECTOR DE INFACES

Prof. Carlos Pérez
DIRECTOR DE BIBLIOTECA



REVISTA ESTUDIOS GERENCIALES Y DE LAS ORGANIZACIONES

COMITÉ EDITORIAL

Directora Ejecutiva

Dra. Neyda Ibañez de Castillo

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Coordinadora general del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro)

Subdirector Ejecutivo

Dr. Miguel J. Mujica Areurma

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Fundador de la revista REGyO; del CIDPyMESMicro; y del Programa Doctoral en Ciencias Administrativas y Gerenciales de FACES-UC.

Dr. Francisco Bribiescas

Dra. Carmen Patricia Jiménez

Dr. Luis Villalobos Álvarez

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Ciudad Juárez, México

Dr. Abel Moreno

Universidad Cultural de Ciudad Juárez.

Ciudad Juárez, México

Dr. Guillermo Yáber

Universidad Simón Bolívar.

Distrito Capital, Venezuela

Dr. Bladimir Díaz

Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

Dra. Marialsira González

Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas. Distrito Capital, Venezuela

Dr. Roberto Estrada Holguin

Dr. Guillermo Marín B.

Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez.

Ciudad Juárez, México

Dr. Carlos Zavarce,

Universidad Central de Venezuela.

Distrito Capital, Venezuela

Dra. Ninoska Díaz Milá de la Roca

Universidad Nacional Simón Rodríguez.

Distrito Capital, Venezuela

Dra. María Lourdes Bruzco

Dra. Ana Villagrasa

Universidad de Oriente. Cumana, Venezuela

Dra. Ángela Fernández de Hernández

Universidad José Antonio Páez.

Valencia, Venezuela

CONSEJO TÉCNICO EJECUTIVO

Mtro. Juan Rojas

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Ciudad Juárez, México

Esp. Grewan Villalba

Msc. José Pineda Ruíz

Colegio de Licenciados en Administración del Estado Carabobo. Valencia, Venezuela

Dr. Rubén Castillo Oropeza

METALCON, C.A. Valencia, Venezuela

Msc Yuslenis Rojas

MSc. Sixto Tovar

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Traducción

B.A. Norka Ibañez

Weber State University. Utah, Estados Unidos

Diseño y Diagramación:

Consejo Técnico del CIDPyMESMicro.

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

WebMaster:

Francisco Antonio Ponte-Rodríguez

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Contenido

Editorial 7

Miguel Mujica Areurma y Neyda Ibañez de Castillo

ARTÍCULO ORIGINAL/ ORIGINAL ARTICLE

La resiliencia: alternativa de las organizaciones venezolanas 11
Resilience: alternative of venezuelan organizations

Sánchez Méndez, Maira

Remuneration for personal services in public finances: derivation of government accounting 23

Remuneraciones por servicios personales en las finanzas públicas: derivación de la contabilidad gubernamental

Lucas Santos, Maribel Claudia y Ramírez Ospitia, Gloria Stella

Actividad gremial en Venezuela en un contexto globalizado y paradigmas entre el pasado y el futuro. Caso gremio de licenciados en administración 37

Gremial activity in Venezuela in a globalized context and paradigms between the past and the future. Case of Graduates in Administration

Villalba, Grewan

La tri-complementariedad de la supervivencia en las PyMEs 49
The tri-complementarity of survival in SMEs

Cortés Viveros, Noé y Saldaña Rosas, Alejandro

Emprendimientos: conducta del consumidor en el consumo de carne en el Istmo Oaxaqueño 73

Entrepreneurship: consumer behavior in meat consumption in the Oaxacan Isthmus

Sánchez Zárate, María; Cruz Celis, Felipe de Jesús; y Rojas Miranda, Mario

ARTÍCULO DE REVISIÓN / REVIEW ARTICLE

Incorporación de la comunicación en salud al pilar de calidad de vida laboral de la responsabilidad social empresarial: revisión de literatura 91

Incorporation of health communication into the pillar of quality of work life of corporate social responsibility: literature review

Guerrero Moreno, María Candelaria y Jiménez Terrazas, Carmen

ARTÍCULO DE REFLEXIÓN / REFLECTION ARTICLE

Políticas gerenciales de responsabilidad social empresarial en agroindustrias venezolanas: un estudio para la competitividad	107
Management policies of corporate social responsibility in venezuelan agroindustries: a study for competitiveness	
<i>Cadevilla Soto, Alberto J.</i>	
Reingeniería: una opción de cambio para la actual escuela de administración y contaduría pública en la Universidad de Carabobo	123
Reengineering: a change option for the current school of administration and public accounting at the University of Carabobo	
<i>Díaz Tovar, Mildred Concepción</i>	
Políticas de publicación-Normas para los autores	142
Normas e instrumento para los árbitros	257
Publication policy-Standars for authors	261
Rules and tools for referees	277
Acuerdo de publicación / Journal publishing agreement	281

EDITORIAL

A la Academia y a la Sociedad, mundo académico, presentamos el volumen 2, Número 3 del año 2018, de la revista científica y arbitrada Estudios **Gerenciales y de las Organizaciones**, y con ello, seguimos propiciando la libre expresión, confrontación y deconstrucción del pensamiento administrativo y gerencial, a través de la discusión y exposición de los resultados de Investigaciones en el campo de la Administración y Gerencia, contextualizadas en América Latina dentro de un escenario dual actual de lo local y lo global.

Tal como venimos diciendo, la Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones, cumple su misión de impulsor, de la difusión de las discusiones, sobre los principios de la tolerancia en la diversidad y complejidad del pensamiento y centradas en la promoción del cambio epistémico y paradigmático en las Ciencias Gerenciales y Administrativas y en los estudios de las Organizaciones.

Así la revista, apoya de manera neutralmente objetiva, sin parcialización de criterios, el esfuerzo de los Investigadores en el Campo Académico como del Empresarial e Instituciones, como actores de las cuatro hélices (Universidad-Empresa-Estado-Sociedad Civil), para una discusión dialógica permanente en aras de una idónea sustentabilidad social, económica, mediambiental y cultural.

Nos acompañan, a mucha honra para nosotros, en esta edición, en calidad de editores invitados, la Dra. Carmen Patricia Jiménez Terrazas y, el Dr. Luis Villalobos Álvarez, Investigadores de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. La Dra. Carmen Patricia Jiménez Terrazas, Docente - investigadora del Departamento de Ciencias Administrativas y Coordinadora del Programa Doctoral en Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Estado de Chihuahua, México.

Este primer número del año 2018, mantiene el intercambio existente, mediante el Convenio institucional entre la Universidad de Carabobo y la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez; asimismo contribuyen investigadores de las siguientes Universidades

mexicanas: Universidad Veracruzana; Universidad de la Sierra Sur; Universidad Autónoma de Ciudad Juárez; y la Universidad del Istmo Ciudad Ixtepec; así como la colaboración de investigadores de nuestra venezolana centenaria Universidad de Carabobo y de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Venezuela.

Sobre nuestros editores invitados: la Dra. Jiménez se ha destacado como líder investigadora con visión latinoamericana de emprendedora intelectual, creadora y promotora de espacios de generación y aplicación de conocimiento desde la perspectiva de la Administración para el desarrollo, la sustentabilidad y la creación de hiper redes científicas colaborativas en el campo de la Administración y la Gerencia.

Igualmente, el Dr. Luis Villalobos es Responsable de la Academia Transversal de Emprendimiento y de la Oficina de Desarrollo Empresarial (Incubadora de Empresas) de dicha Universidad, ubicada en Ciudad Juárez, México. El Dr. Villalobos Álvarez, es Miembro Invitado permanente del CIDPyMESmicro y además Miembro del Consejo Editorial de esta revista.

Estas interacciones e intercambios con nuestras redes colaborativas del conocimiento forman parte de las actividades expresadas en los enunciados estratégicos de las Líneas de investigación, adscritas al Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro), siendo éste la Sede de la Revista. El CIDPyMESMicro está conformado por Docentes-Investigadores, empresarios-investigadores y estudiantes, en sus propósitos, también estratégicos de establecer conexiones en redes de investigación Inter-universidades haciéndose presente a través de los valiosos aportes de los investigadores de instituciones tanto nacionales como internacionales, como es el caso de este número de la revista y de las ediciones precedentes.

Los números de la revista, presentan al menos cuarenta por ciento del total en artículos originales. En este orden los artículos, se inicia con **Sánchez, M.**, quien indaga en relación a las organizaciones, conceptualización, características, elementos e implicaciones; a identificar la problemática o debilidades que presentan las

organizaciones venezolanas en la actualidad, y finalmente señalar en qué consiste una organización resiliente y cuáles son sus características.

Seguido por la investigación de **Lucas, M. y Ramírez, G.**, quienes realizan un análisis acerca de las erogaciones que por remuneraciones de sueldos y salarios realiza el gobierno federal y los organismos autónomos federales, como asunto público, pues aquéllas representan un porcentaje considerable de los ingresos y egresos de la Federación.

Luego **Villalba, G.**, quien analiza la vinculación de la actividad gremial con la acción epistemológica que se desarrolla en el ámbito de la actividad de extensión que se ejecuta actualmente a través del Programa Doctoral en Ciencias Administrativas y Gerenciales en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, en el Estado Carabobo, Venezuela.

A continuación se presenta la investigación de **Cortés, N., y Saldaña, A.**, quienes buscaron determinar los factores de supervivencia de un conjunto de Pequeñas y Medianas Empresas –PyMEs- de la industria alimentaria en el Estado de Veracruz.

Prosigue con **Sánchez, M.; Cruz, F.; Rojas, M.**, quienes realizan un análisis del comportamiento en el consumo de carne en la región del Istmo Oaxaqueño. Estudio que se realizó sobre los hogares de la región del Istmo Oaxaqueño, con la finalidad de conocer el comportamiento en el consumo de carne, permitiendo así generar información a los futuros emprendedores de la región.

Por su parte, **Guerrero, M. y Jiménez, C.** identificando los factores de la comunicación en salud a nivel individual, interpersonal y comunitario que promuevan acciones que puedan contribuir a disminuir los problemas de salud de los trabajadores que ayuden a mejorar la calidad de vida laboral como un pilar de la responsabilidad social empresarial.

También, **Cadevilla, A.** presenta la responsabilidad social empresarial como un modelo de gestión que permitiría el desarrollo de políticas gerenciales para la competitividad en

las agroindustrias venezolanas mediante los aportes del modelo de diamante de Porter, del enfoque de la competitividad sistémica y de la matriz de análisis FODA.

Por último, el artículo de **Díaz, M.**, planteando la reingeniería como estrategia de cambio organizacional para las Escuelas de Administración y Contaduría Pública de la Universidad de Carabobo, Venezuela, en el contexto de la sociedad del conocimiento donde la creación de capital intelectual representa el icono de la competitividad.

De esta forma, hemos presentado los trabajos, que fueron organizados tanto por el CIDPyMESMicro, como también por la Red en Estudios Económico Administrativos, conformada por La Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, a través de su Departamento de Ciencias Administrativas adscrito al Instituto de Ciencias Sociales y Administración; la Universidad Autónoma del Estado de México, a través del Doctorado en Ciencias Económico Administrativas de la Facultad de Contaduría y Administración y de la Facultad de Economía; y enviados a esta revista para su correspondiente arbitraje.

Todos los trabajos fueron sometidos a un arbitraje externo a la Universidad de Carabobo, y de reconocidos estudiosos en el área. El arbitraje forma parte de nuestra cultura corporativa como equipo de investigadores, donde es clave la crítica y la autocrítica de los resultados de las investigaciones propias y las producidas en alianza con nuestros pares, como en este caso.

Agradecimiento a los Miembros del Comité Técnico Ejecutivo y a todos los Miembros del Consejo Administrativo del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro), a sus árbitros externos, a los autores de los artículos de este número, y a nuestros investigadores.

Dr. Miguel Mujica Areurma y Dra. Neyda Ibañez

Editores de la revista

LA RESILIENCIA: ALTERNATIVA DE LAS ORGANIZACIONES VENEZOLANAS

RESILIENCE: ALTERNATIVE OF VENEZUELAN ORGANIZATIONS

Sánchez Méndez, Maira¹

RESUMEN

Es una investigación de tipo documental que busca dar cuenta de los ejes temáticos relacionados con las organizaciones y los problemas que las adversan, haciendo énfasis en el caso venezolano. De allí que sea oportuno señalar, que las organizaciones conformadas por individuos se estructuran como un ente social, regido bajo un enfoque normativo estructural persiguiendo un objetivo común, que en líneas generales está orientado a la productividad de la misma. No obstante, muchas de ellas se ven atacadas por factores adversos, de carácter interno o externo. Resultando que en el caso venezolano, adversidades o problemas pasan de lo económico-financiero, hasta problemas de índole estructural o relacionados con su personal. Éstos se han ido agudizando en los últimos tiempos, y cambiando incluso su forma e impacto en la organización ejemplo de ello es el incremento de las faltas o inasistencia laboral a fin de adquirir los productos de la cesta básica, productos de higiene personal o medicina; lo que permite concluir que esto ha impactado en la productividad de dichas organizaciones, y que por tanto induce a la capacidad resiliente de estas organizaciones, es decir, la capacidad de activar los diferentes factores que hacen posible que las organizaciones logren recuperarse al pasar por complejas adversidades.

Palabras clave: Organización, Resiliencia, Organizaciones Resilientes.

ABSTRACT

In the following pages, a documentary type research will be carried out, which seeks to give an account of the thematic axes related to the organizations and the problems that adversely affect them, with an emphasis on the Venezuelan case. Hence it should be noted that organizations formed by individuals are structured as a social entity, governed by a structural normative approach pursuing a common goal, which is generally oriented to the productivity of the same. However, many of them are attacked by adverse factors, internal or external. In the Venezuelan case, adversities or problems go from the economic-financial, to problems of a structural nature or related to its personnel. These have been getting worse in recent times, and even changing their form and impact in the organization of this is the increase in absenteeism or lack of work in order to purchase the products of the basic basket, personal hygiene products or medicine; Impacting this on the productivity of these organizations. Another thematic axis to be reviewed is that linked to the resilient capacity of these organizations, that is, the capacity to activate the different factors that make it possible for organizations to recover in the face of complex adversities.

Key words: Organization, Resilience, Resilient Organizations.

JEL: M110

Recibido: 18 de septiembre de 2017

Aceptado: 30 de octubre de 2017

¹ Docente Investigadora. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Participante del Programa Doctoral en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo. Magíster en Investigación Educativa. Licenciada en Administración. Miembro Activa del Centro de Investigación de la Pequeña y Mediana Empresas y Microempresas (CIDPyMESmicro) y al Grupo de Investigación Alteridad Latinoamericana y Caribeña (GI-Alterlatino). Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. mysanchez670@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones como un ente social están conformadas por individuos que aluden características particulares, pero que bajo un convenio sistemático buscan lograr un objetivo común. En otras palabras, las organizaciones, son estructuras conformadas para el logro de metas u objetivos por medio de su recurso más valioso, el talento humano y recursos de índole material.

En este marco de ideas, es preciso identificar la problemática de las organizaciones en el caso venezolano, las cuales pueden orbitar en torno a los problemas económicos-financieros, de personal, estructurales, entre otros.

Ahora bien, también es menester señalar en qué consiste una organización resiliente y cuáles son sus características resilientes, entendiéndose esto como la capacidad de adaptación ante la adversidad, y que de alguna u otra manera, presentan manifestaciones de cambios ante los estados inducidos por el hombre, provocando modificaciones importantes.

MATERIALES Y MÉTODOS

Las próximas páginas se realizará una investigación de carácter documental, orientada a indagar en relación a las organizaciones, conceptualización, características, elementos e implicaciones; a identificar la problemática o debilidades que presentan las organizaciones venezolanas en la actualidad, y finalmente señalar en qué consiste una organización resiliente y cuáles son sus características.

Para ello será necesario revisar la perspectiva de teóricos como: Druker (1999); Etkin y Schvarstein (1989); Robb (2000), Marcos & Maculay (2008) entre otros. Finalmente, se presentan la discusión con relación a los ejes temáticos revisado, utilizando el método hermenéutico, el análisis documental y los instrumentos del fichero y registro de notas.

ORGANIZACIÓN: CONCEPTO, TIPOS Y ELEMENTOS

Desde épocas antiguas el hombre ha buscado agruparse con el fin de lograr sus objetivos; esta conformación social pasa por la familia y hasta la empresa, pudiendo incluso trascender en el tiempo.

Todo ello implica que estos individuos deben establecer un sistema comunicacional e incluso normativo que les permita cohabitar entre sí. Sobre este particular, Drucker (1994) define a las organizaciones como un grupo humano especializado que realizan una tarea en común. Esta debe ser eficaz, ya que, cada miembro de la organización tiene una función específica determinada. Es decir, cada persona debe cumplir un objetivo que conlleve o alimente al objetivo general de la organización.

La concepción anterior permite señalar que la organización tiene unos objetivos que orientan su acción, pero son sus empleados o el grupo humano que la conforman quienes operativizan y articulan su labor cumpliendo con sus objetivos individuales y que de manera sinérgica contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. No obstante, con una visión contemporánea es posible analizar el postulado de Etkin (2000) en relación a la organización, quien señala:

Es una integración de individuos y grupos, en el marco de un orden formal que establece las funciones que ellos deben cumplir. Las expectativas comunes son un elemento básico, en el sentido que en una organización el desempeño de roles y funciones están sujetos a criterios y normas grupales y a las voluntades individuales. (p. 4).

Contrario a lo expresado por otros autores, Etkin (ob. Cit.) desvincula a la familia u otro grupos sociales del concepto anterior, dado a que éstos no están atados a una estructura formal. En líneas generales y a partir de los conceptos anteriores, tal y como lo señala Etkin (ob. Cit.) es posible distinguir que los integrantes de una organización responden a:

- Siguen pautas, normas y procedimientos formalmente establecidos.
- Desempeñan funciones y ocupan posiciones definidas por una estructura oficial.

- Reconocen a ciertos miembros como autoridad legítima para fijar criterios y emitir instrucciones a sus dirigidos.
- Son parte de una red de comunicaciones a través de la cual intercambian datos e información sobre normas, actividades y resultados.
- Se influyen e interactúan socialmente en sus grupos de trabajo.
- Toman decisiones racionales en el sentido de estar orientadas por propósitos compartidos, que dicen expresar la voluntad colectiva.
- Intercambian recursos y capacidades con su medio ambiental.

No obstante, en una organización pueden coexistir diferentes grupos como son los formales y los informales. Los grupos formales son aquellos constituidos en la estructura misma de la organización; mientras los informales surgen por razones sociales de amistad, compañerismo, ideologías, intereses comunes, entre otros. (Etkin, 2000). Pero la organización puede ser analizada desde otros puntos de vistas, que para Etkin (ob. Cit., p. 22) pueden ser resumidos de la siguiente manera:

Tabla 1. Análisis de la organización desde otros puntos de vista

Organización	Se distingue:	Mediante
Desde afuera:	<i>Por su carácter productivo</i>	<i>Sus prestaciones, su oferta de servicios hacia el medio externo.</i>
Desde su comportamiento	<i>Por sus esfuerzos articulados y regulados</i>	<i>A través de sus resultados, su valor agregado surgido de la coordinación de los esfuerzos.</i>
Desde sus relaciones (Sociales – Laborales)	<i>Por las relaciones de autoridad y poder reconocidas por sus integrantes</i>	<i>Sus relaciones de autoridad y poder, normas y procedimientos que le permiten la cohesión y continuidad en pro de los objetivos establecidos.</i>

Fuente: Adaptado de Etkin (2000)

Otros elementos resaltantes en las organizaciones son la estructura y los procesos. La estructura se refiere a la distribución formal de los empleos

dentro de una organización, o la forma de relación entre personas y actividades. (Robbins y Coulter, 2005; Etkin, 2000).

Esta estructura de acuerdo a Robbins y Coulter (ob. Cit.), puede ser de tipo mecanicista u orgánica. Sobre este particular son enfáticos al señalar:

La organización mecanicista es una estructura rígida y muy controlada. Está caracterizada por un alto grado de especialización, una departamentalización rígida, amplitudes de control reducidas, alto grado de formalización, una red de información limitada (principalmente por una comunicación hacia abajo) y poca participación la toma de decisiones de los empleados de niveles inferiores. La organización orgánica es una estructura muy adaptable y flexible. Tienen división del trabajo, pero los trabajos que el personal realiza no son estandarizados. Sus empleados están muy capacitados y se les ha conferido poder para manejar diversas actividades y problemas de trabajos. Con frecuencia son utilizados los equipos de trabajo. (p. 241)

En relación a los procesos Etkin (ob. Cit., p. 28) hace mención en los siguientes términos: "... se refiere a la organización en movimiento, a las actividades que se cumplen en forma recurrente". Ejemplo de ello sería, compras, selección de personal, producción, entre otras, procesos realizados de forma continua y que no tienen un fin preestablecido, formando parte del quehacer diario de la organización.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En cuanto a las organizaciones venezolanas y algunos factores que las adversan, desde hace algún tiempo, son muchos los problemas presentes en Venezuela (políticos, sociales, económicos), estos de alguna u otra manera afecta las empresas venezolanas.

Esto permite señalar, que la problemática es diversa y variada, tanto en su instrumentalidad como en sus causas. La mayoría de estos problemas son consecuencias del franco deterioro que ha sufrido la sociedad, algunos guardan relación con la economía, otros forman parte de las presiones externas. En este sentido, Botti (2012) hace mención a algunos obstáculos que presenta el sector

empresarial en Venezuela, no obstante, estos guardan relación con aspectos de índole económica, identificándolos como:

1. Asignación de divisas. Solo 25% de las solicitudes hechas a la Comisión de Administración de Divisas (Cadivi) están siendo atendidas, un vacío que no puede ser subsanado por el Sitme dado el escaso margen de asignación por esta vía.
2. Adquisición de insumos y materias primas. Los retrasos de hasta 180 días en la liquidación de divisas oficiales ha ocasionado importantes atrasos en la compra de material esencial para el proceso productivo.
3. Burocracia portuaria. El proceso de nacionalización de mercancía está tardando entre 10 y 25 días, un lapso que a principios de este año se había reducido a cerca de 48 horas.
4. Exceso de controles. Leyes como la de Costos y Precios Justos, nueva Ley Orgánica del Trabajo y la próxima Ley Antimonopolio, constituyen un cerco que limita la capacidad productiva y la inversión.
5. Expropiaciones y nacionalizaciones. El paso a manos del Estado de al menos 1.800 empresas en los últimos seis años, así como la nacionalización de 50% de la banca, atenta contra las libertades económicas son sagradas en la Constitución.

Por otro lado, para la Confederación Venezolana de Industrias (2016), estos problemas son enfocados como factores restrictivos que impiden el aumento de la producción, y para el último trimestre del año 2015 se relacionaban con:

- 1) Falta de proveedores; 2) Incertidumbre política; 3) Falta de divisas; 4) Controles de precios; 5) Racionamiento eléctrico; 6) Baja demanda; 7) Maquinarias y equipos; 8) Falta de financiamiento; 9) Acceso al mercado exportador; 10) Conflictos laborales; 11) Mano de obra calificada; y 12) Competencia productos importados. Estos factores, son mucho más variados en sus causas, pero todos ellos afectan en gran medida a la empresa venezolana.

Otro problema, quizás sin documentar, pero conocido por una gran mayoría, son los recurrentes permisos solicitados por los trabajadores a fin de adquirir productos de la cesta básica, estos han ido incrementando a medida que estos productos han desaparecido de los anaqueles.

Esta problemática resulta difícil para el empresariado que algunos casos se ve de manos atada en virtud que estas necesidad colinda con los derechos humanos de los ciudadano. Así lo ratifica García (2016) cuando señala: “La inasistencia al trabajo o ausentismo laboral es un fenómeno complejo que se da tanto en el sector privado cómo en el público y que, en Venezuela, ha aumentado súbitamente producto de la escasez”.

En este orden de ideas, y de acuerdo a las cifras estadísticas llevadas por la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNT), en la mayoría de los centro de trabajadores a nivel nacional, tanto públicos como privados, una de cada diez personas falta al trabajo por diferentes causas (enfermedad, contingencias familiares, clima, transporte, entre otros); mientras tres de cada diez de los trabajadores incurre en faltas por hacer colas para abastecer de alimentos, medicinas y/o artículos de limpieza, y en algunos casos para adquirir bienes de otra índoles como cemento, baterías o cauchos.

Resiliencia: respuesta ante la adversidad

Por otro lado, las empresas se han tornado resilientes ante la adversidad. La palabra "resiliencia" -según el diccionario- deriva del latín *resiliens*, *lientis*, participio activo de *resiliere*: rechazar) que significa "que salta hacia arriba", y en su acepción general se le describe como elasticidad. El término resiliencia proviene de la física y se refiere a la capacidad que tienen los metales para recobrar su forma original después de haber estado sometido a altas presiones.

En las ciencias humanas se atribuye a la capacidad del hombre para atravesar situaciones adversas, y lograr salir no solamente a salvo, sino aún transformados positivamente por la experiencia.

Con una visión aplicada a las instituciones, la norma ASIS SPC-1-2009 *Organizational Resilience Security, Preparedness, and Continuity Management Systems*, la define como la capacidad de una organización para resistirse a verse afectada por un suceso o la capacidad de volver a un nivel aceptable de desempeño, en un período de tiempo aceptable después de verse afectada por un suceso. Bajo un enfoque sistémico es la capacidad de un sistema de mantener sus funciones y estructura haciendo frente a cambios internos y externos, y de adaptarse de la mejor manera cuando tenga que hacerlo.

Ahora bien, es un hecho inexorable que el contexto empresarial, y con mayor énfasis el empresariado venezolano, discurre en una época caracterizada por la complejidad, dinamismo y turbulencia, lo que conlleva al uso de estrategias cambiantes, que pudieran ser oportunas para hoy y ser disonantes mañana.

Todo ello implica, para los líderes y gerentes organizacionales, el replanteamiento de sus acciones atendiendo a una visión ecléctica entre lo estratégico y pragmático. En este contexto, el concepto de la resiliencia organizacional es un tema que ha ganado popularidad en el mundo de los empresarial en los últimos años, dado el resurgimiento de algunas empresas que abatidas por la crisis (económicas, sociales, políticas, estructurales) por la que atraviesan algunos países, se mantienen con excelentes resultados en sus gestiones, partiendo de la premisa que son una parte activa de un entorno cada vez más voluble, adaptándose y desarrollando su potencialidad bajo el enfoque de eficacia y eficiencia.

En este contexto, Marcos & Maculay (2008) señalan que la resiliencia es: La capacidad organizacional para anticipar los eventos clave relacionados con tendencias emergentes, adaptarse constantemente al cambio y recuperarse de manera rápida después de desastres y crisis. Con un concepto más dinámico Hamel & Välikangas (2003) le conceptualizan como: La capacidad de reinventar dinámicamente los modelos de negocio y estrategias a medida que las circunstancias cambian. En general, los conceptos anteriores se desprenden dos perspectivas de especial interés para la organización como son: La supervivencia de la organización frente a

una crisis; y lo que la organización hace y cómo lo hace a fin de prepararse y adaptarse a la realidad y entornos cambiantes.

Finalmente, es posible presentar los atributos exhibidos por una organización resilientes y que les permiten ser diferentes ante las demás. Para Robb (2000) estos son:

- Capacidad de crear y disolver estructuras
- Proporcionar seguridad (no necesariamente estabilidad) en medio del cambio
- Gestionar las consecuencias emocionales de la transformación continua y el cambio: la ansiedad y el dolor
- Aprender, desarrollarse y crecer

Para Robb (ob. Cit) una empresa resiliente es capaz de mantener una ventaja competitiva a través del tiempo por medio de su capacidad para desarrollar dos habilidades al mismo tiempo:

- a) Desempeñarse de forma excelente hacia los objetivos de la empresa (refiriéndose a sus labores en cuanto a las finanzas, clientes, proveedores, producción, etc.) e
- b) Innovar y adaptarse eficazmente a los mercados rápidos y turbulentos de los mercados y las tecnologías.

Estas características competitivas permiten señalar, que en Venezuela existen empresas resilientes, que pese a los avatares y multiplicidad de problemas que enfrenta su gerencia, continúan adelante, elaborando productos y prestando servicios donde la creatividad e innovación está presente.

CONCLUSIONES

Las organizaciones forman un sistema complejo donde un grupo de personas entrelazan sus individualidades con fin común, generalmente normado por elementos de carácter institucional, que le fijan normas y reglas de conductas. Pero en el marco de las organizaciones formales también conviven las informales, es

de grupos que por afinidad bien sea de amistad, deportivas u otras causas compartan dentro de la organización.

Otra forma de clasificación está dada por su estructura, mecanicista u orgánica. La primera se caracteriza por el control y la rigidez; contrariamente la segunda es flexible y adaptable.

Ahora bien, en el caso venezolano, las entidades empresariales pasan por una serie de dificultades que van desde las relacionadas con las actividades desarrolladas propiamente dichas: productividad, competitividad, financieras, relaciones de trabajo, entre otras; hasta otras de índole externo como por ejemplo incertidumbre política, problemas regionales que afectan directamente los aspectos económicos, políticos e incluso normativos.

Adicionalmente a lo anterior, el empresariado venezolana enfrenta problemas de mayor sensibilidad como lo son los constantes permisos o inasistencias, de sus trabajadores para la adquisición de alimentos, artículos de aseo personal, medicinas, u otros bienes como por ejemplo baterías, cauchos u cemento; todo ello se traduce en horas hombres pérdidas que afectan directamente la productividad de estas empresas.

Es en este entorno complejo y turbulento, donde la gerencia en general, debe incorporar la resiliencia, es decir, la capacidad de prepararse, adaptarse y reinventarse en tiempos cambiantes de manera estratégica y sostenida.

Es así como, la resiliencia también implica gestión adaptativa, reconociendo el hecho inexorable donde las políticas deben satisfacer los objetivos preestablecidos con sus modificaciones y actuar con flexibilidad adaptándose a los cambios. Todo ello se convierte entonces en un sistema dinámico. En definitiva, la resiliencia organizacional consiste en dar una idea de cómo las organizaciones y los individuos y las unidades de las cuales están compuestas logran resultados deseables en medio de la adversidad.

Respecto a las organizaciones, quienes conforman una organización resiliente ciertamente deberían estar preparados para desarrollar competencias y funciones múltiples. Cuando el sentido de una organización y su propósito es compartido por todos sus actores, sean empleados, proveedores o clientes, se crean redes que permiten proporcionar la flexibilidad necesaria para ayudar en situaciones críticas.

Es de resaltar, que lo que ayuda a generar la actitud resiliente de un individuo es la preparación de personas socialmente competentes que tengan conciencia de su valor, utilidad e identidad, que puedan tomar decisiones, fijar metas, objetivos y creer en un futuro de prosperidad, satisfacer sus necesidades elementales de respeto, relación, afecto, poder, metas y sentirse importantes, y esto es una tarea diaria que involucra distintos aspectos sociales y conductuales partiendo de la familia y las distintos organismos e instituciones que de una u otra forma influyen en la sociedad actual.

REFERENCIAS

- Confederación Venezolana de Industrias. CONINDUSTRIA. (2016). **Resumen estadístico: Encuesta de Conyuntura Industrial IV/2015**. Disponible: <http://www.conindustria.org/estadisticas/encuestas-de-coyuntura/>
- Drucker, P. F. (1994). **La sociedad postcapitalista**. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Etkin, J. (2000). **Política, gobierno y gerencias de las organizaciones. Acuerdos, dualidades y divergencias**. Buenos Aires, Argentina: Prentice Hall.
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (1989). **Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio** Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- García, J. (2016). **Colas y escasez son la principal causa de inasistencia laboral en Venezuela**. Recuperado el 02 de agosto de 2016 en <http://caraotadigital.net/site/2016/07/18/colas-y-escasez-son-la-principal-causa-de-inasistencia-laboral-en-venezuela/>
- Marcos, J. & S. Macaulay. (2008). **¿Qué es la resiliencia organizacional?** Recuperado el 01 de agosto de 2016 en <http://www.manufactura.mx/industria/2008/11/26/-qu-es-la-resiliencia-organizacional>

Norma International Promoción de la Seguridad en el Mundo. **Norma: ASIS SPC.1-2009. Resiliencia organizacional: sistemas de gestión de la seguridad, la preparación y la continuidad.** Requisitos con orientación para su uso.

Robb, D. (2000). **La construcción de organizaciones resilientes.** OD Practitioner, 32 (3), 27-32.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). **Administración.** (8va. Ed). México: Pearson Educación.

REMUNERACIONES POR SERVICIOS PERSONALES EN LAS FINANZAS PÚBLICAS: DERIVACIÓN DE LA CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL

REMUNERATION FOR PERSONAL SERVICES IN PUBLIC FINANCES:
DERIVATION OF GOVERNMENT ACCOUNTING

**Lucas Santos, Maribel Claudia¹
Ramírez Ospitia, Gloria Stella²**

RESUMEN

Los análisis de las erogaciones que por remuneraciones de sueldos y salarios realizan el gobierno federal y los organismos autónomos federales son un asunto público pues aquéllas representan un porcentaje considerable de los ingresos y egresos de la Federación. El análisis mixto sobre el tema enmarcando su aspecto legal resulta necesario, ya que dentro de éste se establecen los términos de su tratamiento. Durante el periodo 2009-2015 el gasto en este rubro se incrementó y observó algunos cambios entre las distintas dependencias. Este gasto resulta significativo tanto respecto de los ingresos del país, como de los egresos del gobierno federal.

Palabras clave: remuneraciones, público, aspecto legal.

ABSTRACT

The analysis of the expenditures made by the federal government and the federal autonomous agencies for wages and salaries are a public matter since they represent a considerable percentage of the income and expenses of the Federation. The mixed analysis on the subject framing its legal aspect is necessary, since within it the terms of its treatment are established. During the 2009-2015 period, spending in this area increased and observed some changes between the different units. This expenditure is significant both with respect to the country's income and federal government expenditures.

Keywords: remuneration, public, legal character.

JEL: H500

Recibido: 25 de junio de 2017

Aceptado: 12 de septiembre de 2017

¹ Investigadores de la Universidad de la Sierra Sur. Oaxaca, México. maribellucas@live.com

² Investigadores de la Universidad de la Sierra Sur. Oaxaca, México. gsro2002@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

La contabilidad gubernamental es una herramienta que no sólo sirve a la administración pública en la toma de decisiones, sino que también ha propiciado un espacio de escrutinio ciudadano para conocer a un mayor nivel de especificidad los conceptos de gasto de los egresos y los elementos que conforman los rubros de los ingresos, generando nuevos materiales para el análisis del empleo de los recursos públicos. Los clasificadores presupuestarios armonizados y los estados analíticos son los instrumentos a través de los cuales la contabilidad gubernamental favorece este análisis. Para la clasificación de los ingresos se tienen los clasificadores por Rubro de Ingresos y por Fuente de Financiamiento; en tanto que para el gasto se cuenta con el Clasificador por Objeto del Gasto (que a su vez suministra la clasificación económica), la Clasificación Administrativa, y la Clasificación Funcional y Programática.

El Clasificador por Objeto del Gasto (COG) permite el registro de las erogaciones de la hacienda pública de manera sistemática, de acuerdo con la naturaleza de servicios, bienes, activos y pasivos, organizados en capítulos, conceptos y partidas (genérica y específica). Por su parte el clasificador por Fuente de Financiamiento (CFF) clasifica los ingresos de acuerdo a su naturaleza tributaria y no tributaria, especificando los que conforman una y otra fuente. Las remuneraciones por servicios personales a los servidores públicos son uno de los conceptos del gasto precisados en el COG de que dispone cada ámbito de gobierno (federal, estatal y municipal). Así, el gobierno federal y los organismos autónomos federales realizan el registro en el COG Federal, de las remuneraciones que por servicios personales cubren a los servidores públicos que laboran en sus instituciones.

Ambos registros de remuneraciones, del gobierno federal y de los organismos autónomos, son el objeto de análisis de esta presentación que forma parte de un proyecto de investigación más amplio aún en proceso y cuyo objetivo es conocer el monto de erogaciones por remuneraciones a servidores públicos del gobierno federal y los gobiernos local y municipal del Estado de Oaxaca, durante el periodo

2009-2015, así como su proporción respecto de los ingresos y gastos totales respectivos. En esta primera fase de la investigación la unidad de estudio se circunscribió a las dependencias que conforman el gobierno federal, incluyendo los organismos autónomos federales pues forman parte significativa de éste en tanto instancias reguladoras de temas de trascendencia nacional.

Esta delimitación obedeció a la disponibilidad de la información en la Cuenta de la Hacienda Pública Federal, de donde fueron tomados los datos de las erogaciones en servicios personales efectivamente pagadas. El periodo de análisis, ejercicios fiscales de 2009-2015, se debió a que el 1 de enero de 2009 entró en vigor la Ley General de Contabilidad Gubernamental (LGCG) con el objeto de “establecer los criterios generales que regirán la contabilidad gubernamental y la emisión de información financiera de los entes públicos, con el fin de lograr su adecuada armonización” (artículo 1, LGCG)

Y es a partir de esta fecha que se instituye la obligatoriedad legal de los entes públicos, en los tres ámbitos de gobierno, de generar no sólo información contable sino también presupuestaria, tanto de la ley de ingresos como del presupuesto de egresos. El ejercicio fiscal con que cierra este periodo de análisis, 2015, obedece a que a éste corresponde la última Cuenta Pública disponible en el sitio web de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

EJE TEÓRICO

En los comienzos de vigencia de la LGCG, se elevó a rango constitucional (mediante decreto del 24 de agosto de 2009) la obligatoriedad de los poderes que integran el gobierno, y de los entes que conforman a éste, de dar a conocer en su proyectos de presupuestos las remuneraciones que perciben los servidores públicos, tal como se lee en el párrafo tercero, artículo 75, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM):

Los poderes federales Legislativo, Ejecutivo y Judicial, así como los organismos con autonomía reconocida en esta Constitución que ejerzan recursos del Presupuesto de Egresos de la Federación, deberán incluir

dentro de sus proyectos de presupuestos, los tabuladores desglosados de las remuneraciones que se propone perciban sus servidores públicos. La misma legislación establece que dicha remuneración será para los servidores públicos de: Federación, de las entidades federativas, de los Municipios y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, de sus entidades y dependencias, así como de sus administraciones paraestatales y paramunicipales, fideicomisos públicos, instituciones y organismos autónomos, y cualquier otro ente público. (CPEUM, Artículo 127)

A la vez que deberá ser proporcional a sus responsabilidades, determinada anual y equitativamente, y entendida como:

...toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales. (CPEUM, Artículo 127, Fracción I)

Cuando la CPEUM trata a las remuneraciones como percepciones, la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH) establece que estas se clasifican en ordinarias y extraordinarias. Las primeras se refieren a:

...los pagos por sueldos y salarios, conforme a los tabuladores autorizados y las respectivas prestaciones, que se cubren a los servidores públicos de manera regular como contraprestación por el desempeño de sus labores cotidianas en los Poderes Legislativo y Judicial, los entes autónomos, y las dependencias y entidades donde prestan sus servicios, así como los montos correspondientes a los incrementos a las remuneraciones que, en su caso, se hayan aprobado para el ejercicio fiscal. (LFPRH, Artículo 2, Fracción XXXIV)

Y las segundas tienden a:

...los estímulos, reconocimientos, recompensas, incentivos, y pagos equivalentes a los mismos, que se otorgan de manera excepcional a los servidores públicos, condicionados al cumplimiento de compromisos de resultados sujetos a evaluación; así como el pago de horas de trabajo extraordinarias y demás asignaciones de carácter excepcional autorizadas en los términos de la legislación laboral y de esta Ley. (LFPRH, Artículo 2, Fracción XXXIII)

Se tiene entonces, que las remuneraciones de un servidor público se constituyen por una percepción fija, y existe la posibilidad de que se añada una variable, la cual depende del logro de resultados sometidos a evaluación y de la autorización de la secretaría correspondiente. Debido a su carácter de variabilidad las percepciones extraordinarias no pueden formar parte de la base de cálculo de indemnizaciones o liquidación o prestaciones de seguridad social (LFPRH, Artículo 65).

Por otra parte, el carácter público de las remuneraciones, y los tabuladores que los indican, así como de los elementos que las integran, diferenciados en fijos y variables, también fue elevado a rango constitucional mediante reforma realizada al artículo 127 de la CPEUM (el 24 de agosto de 2009), meses posteriores a la publicación de la LGCG.

En lo que a la LGCG corresponde, ésta establece en su artículo 61, que tanto la Federación, las entidades federativas, los municipios y en su caso las demarcaciones territoriales, de la ahora Ciudad de México, deben incluir en su respectivo presupuesto de egresos información detallada del gasto en servicios personales, incluyendo el analítico de plazas y desglosando todas las remuneraciones. Esta información debe ser difundida en las respectivas páginas de internet de los entes mencionados (LGCG, Artículo 62), utilizando para tal fin los clasificadores presupuestarios armonizados: Administrativo, Funcional, Económico y Por objeto del Gasto.

Referente a la cuenta pública de cada uno de los distintos ámbitos de gobierno, se tiene que está conformada por información financiera, presupuestaria, programática y contable de los ingresos y los egresos que los mismos hayan generado (LGCG, Artículo 53), es decir, comprende la información contenida en los distintos clasificadores, y es emitida de forma anual, al término del ejercicio fiscal; y en tanto información financiera de los entes públicos, debe ser accesible para la ciudadanía mediante sus respectivos portales de internet (LGCG, Artículo 57).

Aprovechando este beneficio de publicación del empleo de los recursos de la hacienda pública, que presentan las leyes citadas, es que se llevó a cabo el presente estudio.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El uso del método mixto de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) ha permitido la apreciación y discriminación de la información propiciando la elección de la que se ha considerado idónea para este texto. El enfoque legal-documental de la investigación justificó que las definiciones conceptuales se derivaran de las diversas leyes relativas al tema; y que los datos duros hayan sido tomados de documentos, como la Cuenta Pública.

Los datos corresponden al periodo 2009-2015 de las dependencias del gobierno federal y de los organismos autónomos federales; aunque también se incluyen la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y las Provisiones Salariales y Económicas, las cuales aun cuando no constituyen dependencia alguna sí se ubican entre éstas: la primera forma parte importante en el ejercicio de la Presidencia de la República, y la segunda comprende recursos destinados de manera exclusiva a conceptos extraordinarios de remuneraciones, inversión física y subsidios para inversión.

De todos se realizaron análisis lineales de forma horizontal y vertical, obteniéndose proporciones e incrementos de las remuneraciones en servicios personales en relación con los ingresos totales recaudados y los egresos ejercidos, pagados y del ejercicio.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los egresos por remuneraciones personales durante el periodo de 2009-2015 sobrepasaron los 2 billones de pesos, donde el mayor de los incrementos se dio en el ejercicio fiscal 2012 con un 13% respecto de 2011 y un 21% en relación con 2009; en tanto el menor incremento se dio en 2013, el primer año de ejercicio del

actual gobierno. También se observó que las remuneraciones aumentaron un total de 38.87% en el periodo y tuvieron un incremento total anual de 34.14%, lo que equivalió a más de 98 000 millones de pesos. (Véase tabla 1).

Tabla 1. Montos anuales de remuneraciones pagadas y sus respectivos incrementos

Año	Monto anual	Incremento anual	
		\$	%
2009	\$ 254 426 681 419.00	\$ 0.00	
2010	\$ 267 606 914 594.00	\$ 13 180 233 175.00	5.18
2011	\$ 275 260 947 616.00	\$ 7 654 033 022.00	2.86
2012	\$ 311 108 308 838.00	\$ 35 847 361 222.00	13.02
2013	\$ 317 551 744 891.00	\$ 6 443 436 053.00	2.07
2014	\$ 342 008 765 621.00	\$ 24 457 020 730.00	7.70
2015	\$ 353 331 992 552.00	\$ 11 323 226 931.00	3.31
Total	\$ 2 121 295 355 531.00	\$ 98 905 311 133.00	

Fuente: Elaboración propia

Se encontró además, que las remuneraciones pagadas en el periodo representaron el 9.56% de los ingresos totales de la Federación durante el mismo intervalo de tiempo, donde su mayor proporción la alcanzaron en el 2010 con el 10.55%, como se observa en la tabla 2.

Tabla 2. Proporción de las remuneraciones pagadas por el gobierno federal y los organismos autónomos respecto de los ingresos totales de la Federación, periodo 2009-2015

Año	Remuneraciones Gobierno Federal	Ingresos totales de la Federación	Proporción anual (%)
2009	\$ 254 426 681 419.00	\$ 2 564 891 635 400.00	9.92
2010	\$ 267 606 914 594.00	\$ 2 536 052 808 199.00	10.55
2011	\$ 275 260 947 616.00	\$ 2 857 221,492 900.00	9.63
2012	\$ 311 108 308 838.00	\$ 3 117 271 400 000.00	9.98
2013	\$ 317 551 744 891.00	\$ 3 520 290 643 626.05	9.02
2014	\$ 342 008 765 621.00	\$ 3 771 833 634 985.00	9.07
2015	\$ 353 331 992 552.00	\$ 3 831 452 846 995.00	9.22
Total	\$ 2 121 295 355 531.00	\$ 22 199 014 462 105.10	9.56

Fuente: Elaboración propia

Este porcentaje empleado en el pago de remuneraciones del gobierno federal y los organismos autónomos federales resulta aún más relevante si se considera que los ingresos de la Federación incluyen, conjuntamente con los ingresos del

gobierno federal, financiamientos (deudas) e ingresos de organismos y empresas productivas del Estado (como Pemex).

De igual manera, en la tabla aludida se muestra que el monto de remuneraciones del periodo es similar al monto de los ingresos totales del ejercicio 2009. Lo anterior se muestra tanto en la tabla 3, por la especificación de los montos, como en la figura 1 por la precisión de la tendencia de éstos

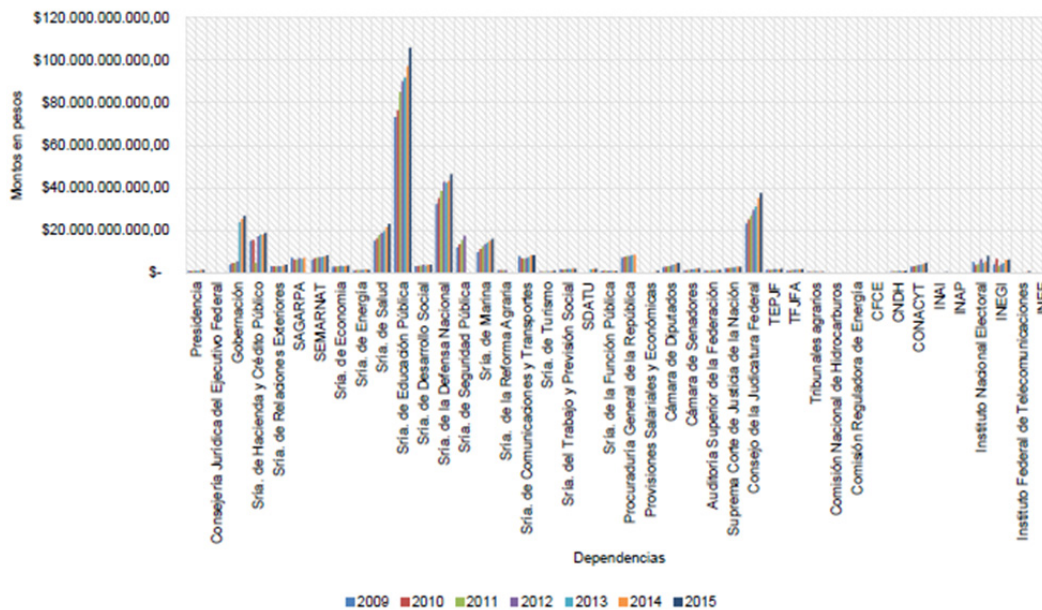
Tabla 3. Remuneraciones por dependencia y organismo autónomo en el periodo 2009-2015

Dependencias	Monto	% del total
Poder ejecutivo	\$ 1,711,187,642,933.00	
Presidencia	\$ 8 107 355 580.00	0.38
Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	\$ 724 928 545.00	0.03
Gobernación	\$ 95 369 731 433.00	4.5
Sría. de Hacienda y Crédito Público	\$ 107 444 648 477.00	5.06
Sría. de Relaciones Exteriores	\$ 23 566 891 098.00	1.11
SAGARPA	\$ 41 161 446 980.00	1.94
SEMARNAT	\$ 52 061 306 712.00	2.45
Sría. de Economía	\$ 22 843 983 616.00	1.08
Sría. de Energía	\$ 9 910 430 268.00	0.47
Sría. de Salud	\$ 132 851 160 403.00	6.26
Sría. de Educación Pública	\$ 619 779 583 819.00	29.22
Sría. de Desarrollo Social	\$ 25 033 766 063.00	1.18
Sría. de la Defensa Nacional	\$ 281 571 775 247.00	13.27
Sría. de Seguridad Pública	\$ 59 003 050 922.00	2.78
Sría. de Marina	\$ 93 020 542 309.00	4.38
Sría. de la Reforma Agraria	\$ 5 208 613 783.00	0.25
Sría. de Comunicaciones y Transportes	\$ 53 109 462 945.00	2.50
Sría. de Turismo	\$ 4 860 613 032.00	0.23
Sría. del Trabajo y Previsión Social	\$ 12 923 355 445.00	0.61
SDATU	\$ 5 759 196 189.00	0.27
Sría. de la Función Pública	\$ 6 800 976 902.00	0.32
Procuraduría General de la República	\$ 48 107 881 742.00	2.27
Provisiones Salariales y Económicas	\$ 1 966 941 423.00	0.09
Poder Legislativo	\$ 37,401,338,023.00	
Cámara de Diputados	\$ 25 494 683 023.00	1.20
Cámara de Senadores	\$ 11 906 655 000.00	0.56
Poder Judicial	\$ 263,009,290,848.00	
Auditoría Superior de la Federación	\$ 9 076 970 712.00	0.428
Suprema Corte de Justicia de la Nación	\$ 18 263 679 741.00	0.861
Consejo de la Judicatura Federal	\$ 209 100 992 748.00	9.857
TEPJF	\$ 12 001 980 673.00	0.566

Fuente: Elaboración propia

Al analizar las remuneraciones cubiertas por dependencia y organismo autónomo, se pudo ver que a la Secretaría de Educación Pública correspondió el mayor porcentaje en el periodo, con 29.2%, siguiéndole la Secretaría de la Defensa Nacional y el Consejo de la Judicatura Federal.

Figura 1. Tendencia de las remuneraciones por dependencia y organismo autónomo en el 2009-2015

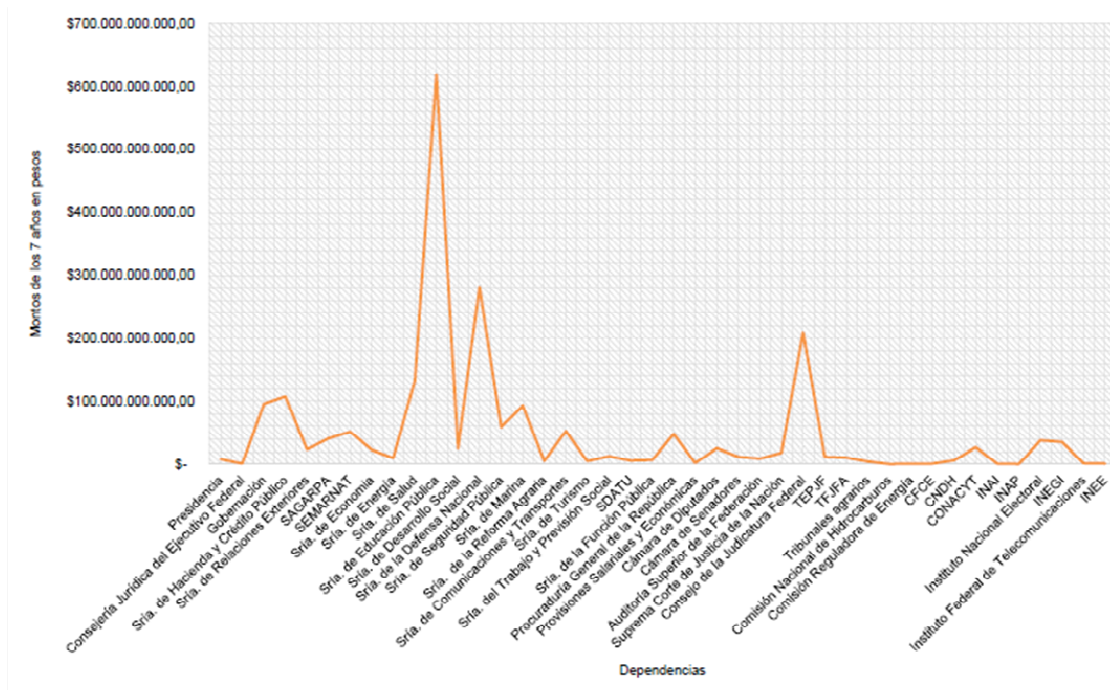


Fuente: Elaboración propia

Los montos menores fueron, generalmente, para los organismos autónomos de reciente creación, como las comisiones Nacional de Hidrocarburos, Federal de Competencia Económica y Reguladora de Energía; los institutos Nacional de Acceso a la Información, Federal de Telecomunicaciones y Nacional de Evaluación de la Educación; igualmente para la Consejería Jurídica del Ejecutivo, las Provisiones Salariales y Económicas, los Tribunales Agrarios, la Secretaría de la Reforma Agraria y el Instituto Nacional de Administración Pública, el cual sólo tuvo registro en los egresos del ejercicio 2009.

Atendiendo a la clasificación de los poderes que integran al gobierno federal, se tiene que las remuneraciones del Poder Ejecutivo corresponden al 80.67% del total del periodo, en tanto que las del Poder Legislativo alcanzan el 1.76% del mismo. Sin embargo, no todas las dependencias y organismos autónomos se vieron favorecidos con incrementos progresivos en remuneraciones.

Figura 2. Valoración de las remuneraciones de los entes en el período de análisis



Fuente: Elaboración propia

La figura 2 muestra el sentido de la variación de las remuneraciones de los entes en el periodo de análisis; en ésta se observa que el INE, el INEGI, SAGARPA; la SHCP, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y la Secretaría de Desarrollo Social, experimentaron decrementos en algún año del periodo, y la Secretaría de Seguridad Pública dejó de figurar, en 2014, en el rubro de los egresos. Esta figura también permite apreciar que dependencias como SAGARPA, SEMARNAT, Secretaría de Desarrollo Social y Secretaría de Salud, destinaron en los ejercicios de 2013, 2014 y 2015, menos recursos a las remuneraciones que la Secretaría de Gobernación.

También, cuando las remuneraciones se analizaron en relación con los egresos pagados y del ejercicio (estos incluyen los Adeudos de Ejercicios Fiscales Anteriores [ADEFAS]), se halló que significaron el 10.31% respecto de los primeros y 10.25% referente a los segundos, como se puede observar en la tabla 4.

Tabla 4. Remuneraciones pagadas respecto de los egresos pagados y del ejercicio, período 2009-2015

Tabla 4. Remuneraciones pagadas respecto de los egresos pagados y del ejercicio, periodo 2009-2015.

Año	Remuneraciones Gobierno Federal	Egresos pagados (EP)	Egresos del ejercicio (EE)	Proporción en %	
				EP	EE
2009	\$ 254 426 681 419.00	\$ 2 296 086 114 700.00	\$ 2 296 086 114 700.00	11.08	11.08
2010	\$ 267 606 914 594.00	\$ 2 474 099 952 916.00	\$ 2 474 099 952 916.00	10.82	10.82
2011	\$ 275 260 947 616.00	\$ 2 717 406 715 500.00	\$ 2 717 406 715 500.00	10.13	10.13
2012	\$ 311 108 308 838.00	\$ 2 869 247 600 000.00	\$ 2 896 331 000 000.00	10.84	10.74
2013	\$ 317 551 744 891.00	\$ 3 097 747 729 082.00	\$ 3 134 797 441 123.00	10.25	10.13
2014	\$ 342 008 765 621.00	\$ 3 386 608 770 148.00	\$ 3 424 773 731 345.00	10.10	9.99
2015	\$ 353 331 992 552.00	\$ 3 728 056 460 345.99	\$ 3 760 422 045 954.64	9.48	9.40
Total	\$ 2 121 295 355 531.00	\$ 20 569 253 342 692.00	\$ 20 703 917 001 538.60	10.31	10.25

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Comparación de ingresos totales y egresos pagados y del ejercicio.

Año	Ingresos totales de la Federación	Egresos pagados (EP)	Egresos del ejercicio (EE)
2009	\$ 2 564 891 635 400.00	\$ 2 296 086 114 700.00	\$ 2 296 086 114 700.00
2010	\$ 2 536 052 808 199.00	\$ 2 474 099 952 916.00	\$ 2 474 099 952 916.00
2011	\$ 2 857 221 492 900.00	\$ 2 717 406 715 500.00	\$ 2 717 406 715 500.00
2012	\$ 3 117 271 400 000.00	\$ 2 869 247 600 000.00	\$ 2 896 331 000 000.00
2013	\$ 3 520 290 643 626.05	\$ 3 097 747 729 082.00	\$ 3 134 797 441 123.00
2014	\$ 3 771 833 634 985.00	\$ 3 386 608 770 148.00	\$ 3 424 773 731 345.00
2015	\$ 3 831 452 846 995.00	\$ 3 728 056 460 345.99	\$ 3 760 422 045 954.64
Total	\$ 22 199 014 462 105.10	\$ 20 569 253 342 692.00	\$ 20 703 917 001 538.60

Fuente: Elaboración propia

En este punto, tanto los egresos pagados como los del ejercicio, que incluyen los Adeudos de Ejercicios Fiscales Anteriores (ADEFAS), no coinciden con los ingresos totales de la Federación en todo el periodo, es decir, existe una diferencia positiva en cada ejercicio fiscal aun después de cubrir adeudos precedentes, y no obstante, esta situación de cubrir adeudos pasados se repite durante los 7 años que conforman el periodo de análisis.

CONCLUSIONES

De manera general, la Contabilidad Gubernamental a través del COG Federal, permitió para este estudio la indagación de los recursos de la hacienda pública federal erogados en remuneraciones por el gobierno federal en el periodo 2009-2015,

exponiendo así su utilidad como medio de análisis público del empleo de los recursos públicos, al poner de manifiesto que el mayor de los incrementos se dio al cierre del sexenio 2007-2012 y que de los poderes que conforman el gobierno federal, el Poder Ejecutivo, que aglutina todas las Secretarías de Estado, es el que erogó el mayor monto en servicios personales en el periodo analizado.

Aunque, también se constató que el Estado Analítico de los Egresos de la Cuenta Pública, otro instrumento de la Contabilidad Gubernamental, no devela el destino de los recursos de los ingresos restantes después de cubiertos todos los egresos, atribuyendo con esto cierto carácter de ineficiencia en su finalidad de información pública. De forma específica se obtuvo que:

- El COG también ha permitido observar, al graficar los datos, que los aumentos por remuneraciones han sido constantes en las dependencias del gobierno federal, sólo la Secretaría de Hacienda y Crédito Público experimentó un decremento importante en el ejercicio 2011. En tanto, el total de las remuneraciones de los organismos autónomos federales se vio influenciado por la reciente creación de varios de ellos.
- Los incrementos en el caso del Instituto Nacional Electoral, coinciden con periodos de elecciones locales y nacionales; situación similar observada en el INEGI, donde los mayores montos se dieron en el 2010 y el 2015, con una diferencia de \$195 586 295.00 respecto del segundo, cuando llevó a cabo el XIII Censo de Población y Vivienda y la Encuesta Intercensal 2015.
- La creación de las comisiones Federal de Competencia Económica, en 2013, y Nacional de Hidrocarburos y Reguladora de energía, en 2015, no contribuyeron de manera significativa (su proporción respecto del total fue de 0.047%) al monto total de las remuneraciones del periodo.

Para finalizar, resulta un tanto impresionante que las remuneraciones por servicios personales representen casi el 10% del total de los ingresos del país en el periodo de análisis, máxime cuando falta contabilizar los egresos en este rubro hechos por los gobiernos estatales y municipales; y que alcancen a pasar este 10% respecto de los egresos realizados por el gobierno federal.

Tal vez, al concluir la investigación de la que este estudio forma parte, las apreciaciones aquí detalladas puedan sufrir modificaciones.

REFERENCIAS

Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Subsecretaría de Egresos, Unidad de Política y Control Presupuestario, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de

diciembre de 2010. Recuperado el 22 de octubre de 2015 de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5172682&fecha=28/12/2010

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917. Recuperada el 4 de agosto de 2016 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270515.pdf

Cuenta de la Hacienda Pública Federal de 2009. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Recuperada el 18 de marzo de 2017 de http://www.apartados.hacienda.gob.mx/contabilidad/documentos/informe_cuenta/2009/index.html

Cuenta de la Hacienda Pública Federal de 2010. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Recuperada el 18 de marzo de 2017 de http://www.apartados.hacienda.gob.mx/contabilidad/documentos/informe_cuenta/2010/index.html

Cuenta de la Hacienda Pública Federal de 2011. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Recuperada el 18 de marzo de 2017 de http://www.apartados.hacienda.gob.mx/contabilidad/documentos/informe_cuenta/2011/index.html

Cuenta de la Hacienda Pública Federal de 2012. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Recuperada el 18 de marzo de 2017 de http://www.apartados.hacienda.gob.mx/contabilidad/documentos/informe_cuenta/2012/index.html

Cuenta Pública de la Hacienda Pública Federal de 2013. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Recuperada el 18 de marzo de 2017 de http://www.apartados.hacienda.gob.mx/contabilidad/documentos/informe_cuenta/2013/index.html

Cuenta Pública de la Hacienda Pública Federal de 2014. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Recuperada el 18 de marzo de 2017 de <http://cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/2014>

Cuenta de la Hacienda Pública Federal de 2015. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Recuperada el 18 de marzo de 2017 de <http://cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/2015>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Ley General de Contabilidad Gubernamental. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 2008. Recuperada el 9 de septiembre de 2016 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGCG_180716.pdf

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de marzo de 2006. Recuperada el 14 de marzo de 2016 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPRH_301215.pdf

**ACTIVIDAD GREMIAL EN VENEZUELA EN UN CONTEXTO
GLOBALIZADO Y PARADIGMAS ENTRE EL PASADO Y EL FUTURO.
CASO GREMIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN**

GREMIAL ACTIVITY IN VENEZUELA IN A GLOBALIZED CONTEXT AND
PARADIGMS BETWEEN THE PAST AND THE FUTURE. CASE OF GRADUATES IN
ADMINISTRATION

Villalba, Grewan¹

RESUMEN

En la presente investigación se busca analizar el comportamiento gremial del Colegio de Licenciados en Administración del Estado Carabobo para articular con el Programa Doctoral en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo, tendente a unir esfuerzo para el desarrollo de ambas instituciones en el campo de la ciencia y la investigación. La misma fue desarrollada en el ámbito de una perspectiva cualitativa, con indagación documental obteniendo como conclusión el aporte de elementos al nuevo discurso para la administración como son: el diálogo y la comunicación entre ambas instituciones para impulsar el análisis epistemológico como fundamento de la formación gremial.

Palabras clave: Colegio de Licenciados en Administración, gremio de licenciados en Administración, formación gremial.

ABSTRACT

This research seeks to analyze the union behavior of the College of Graduates in Administration of the Carabobo State to articulate with the Doctoral Program in Administrative and Management Sciences of the University of Carabobo, aimed at joining efforts for the development of both institutions in the field of science and research. It was developed within the scope of a qualitative perspective, with documentary research, obtaining as a conclusion the contribution of elements to the new discourse for the administration such as: dialogue and communication between both institutions to promote epistemological analysis as the foundation of union formation.

Keywords: College of Administration Graduates, union of Administration Graduates, union formation

JEL: M110

Recibido: 18 de septiembre de 2017

Aceptado: 16 de octubre de 2017

¹ Especialista en Recursos Humanos. Magíster en Administración de Empresas, Mención Gerencia. Licenciado en Administración Comercial. Ex Presidente y Ex Vicepresidente del Colegio de Licenciados en Administración del Estado Carabobo – CLADEC – , Ex Miembro de la Directiva de la Federación de Colegios de Licenciados en Administración de Venezuela. Investigador del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. grewanvillalba@gmail.com

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se orienta al análisis del comportamiento gremial del Colegio de Licenciados en Administración del Estado Carabobo para vincular a ésta con el Programa Doctoral en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo, tendente a unir esfuerzo para la acción epistemológica que se desarrolla en el ámbito de la actividad de extensión que se ejecuta actualmente a través del Programa Doctoral en Ciencias Administrativas y Gerenciales en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, en el Estado Carabobo, Venezuela.

En este sentido se busca identificar los elementos al nuevo discurso para la administración para abordar la problemática gremial, a través de la identificación de algunos de los factores que inciden en la correcta articulación del gremio profesional de los Licenciados en Administración de Venezuela, contextualizados al Estado Carabobo, con la dinámica investigativa sobre teoría y práctica gerencial que se desarrolla en los espacios del Programa Doctoral en ciencias administrativas y gerenciales de la Universidad de Carabobo.

Se trata de diagnosticar desde el punto de vista epistemológico, el apoyo que puede dar al Colegio de Licenciados en administración al referido al programa, en materia de conocimiento, mediante la acción conjunta de ambas instituciones; dentro del marco de la formación para el desarrollo de nuevas teorías, resultado de la experiencia y desarrollo profesional de los integrantes del espacio doctoral. Y por otra parte la descripción de la praxis de sus profesionales, que pueda proveer el Colegio de Licenciados en Administración del Estado Carabobo al espacio doctoral.

La presente investigación tiene un componente interpretativo basado en la ley de la profesión y en el código de ética de los licenciados en administración, para ello se parte de una perspectiva cualitativa, con indagación documental a objeto de analizar el comportamiento gremial del Colegio de Licenciados en Administración del

Estado Carabobo para articular con el Programa Doctoral en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo, tendente a unir esfuerzo para el desarrollo de ambas instituciones en el campo de la ciencia y la investigación.

En atención a lo anteriormente señalado, en la presente investigación se establecen consideraciones sobre varios tópicos, de incidencia sobre la vinculación entre ambas instituciones, las cuales se ha considerado a través de las diferentes interacciones Programa Doctoral-Colegio de Licenciados en Administración; son básicos para llevar delante de ser posible un convenio institucional.

METODOLOGÍA

Se aborda el estudio desde el paradigma interpretativo, que Ibáñez, Castillo y Mujica (2017) expresan que emerge como alternativa al paradigma racionalista, puesto que en las disciplinas de ámbito social existen diferentes problemáticas, que no se pueden explicar ni comprender en toda su extensión desde el paradigma positivista. La base epistemológica en este paradigma, según Husserl (1992) hace referencia a ese mundo en el que se vive y se percibe lleva consigo la subjetividad, a esto Husserl (ob. cit.) lo denomina como "Lebenswelt o mundo de la vida" (p.19). Esto demanda un estudio profundo y autocrítica de lo cotidiano, de las posiciones adoptadas y rutinarias con una mente abierta para percibir y descubrir mundos a través de este paradigma. Por ello, manifiesta Husserl (ob. cit.):

Es en efecto imposible describir una vivencia intencional, aun cuando ésta sea ilusoria, un juzgar inválido o algo similar, sin describir a la vez lo que en ella es consciente como tal. La epojé universal respecto del mundo que llega a ser consciente...o, lo que es lo mismo, en lugar del mundo o en lugar de algo mundo singular puro y simple, se presenta el respectivo sentido de conciencia en sus diferentes modos (sentido de la percepción, sentido del recuerdo, etc.). (p.43)

De esta manera, comprender el discurso y los símbolos aceptados por esa sociedad, siendo así la espíteme estará sujeta a la percepción del mundo-de-vida. Por lo anterior, se reafirma que debe cuestionarse todo, lo que implica abstraerse de lo consciente, es

así como Husserl (1992) lo define como la epojé, esta palabra está orientada a hacer abstracción de todo lo que se ha aprendido. Esta cita hace recordar a Cerón (2017) al referirse a esto como la separación que se debe hacer del conocimiento precientífico con el nuevo que se está por adquirir. Aparentemente según la tradición occidental estamos acostumbrados a cuestionar y autocuestionar que se detona a partir de la concepción de aprendizaje según la cual, la persona aprende de acuerdo a la interacción con el medio.

Por ello, este artículo se presenta basado en el paradigma interpretativo, con una dimensión epistemológica fundamentada en un enfoque cualitativo, y una dimensión metodológica usando el método hermenéutico, ésta última pretende recuperar el juicio reflexivo como forma de conocer, acepta la interpretación de sus autores, su voluntad y la cognición humana. Al revisar el concepto de Dilthey (2000) define la hermenéutica como “El análisis de comprender es, pues, el fundamento para el establecimiento de las reglas de la interpretación”. (p. 69)

Este método según Ibáñez, Castillo y Mujica (2017) tiene al discurso como objeto de estudio y tiene su principal exponente a Gadamer. Ante esto se considera a la hermenéutica como la vía idónea o adecuada para abordar un estudio interpretativo en función de su perfil multisentido, que permite la inclusión de la intersubjetividad como herramienta de análisis, y que admite el carácter de rigurosidad requerida en los procesos de comprensión, interpretación y aplicación. En ese sentido, Gadamer (2005) enfatiza la inherencia de la hermenéutica en el ser humano manifestando que “la hermenéutica tiene que partir de que el que quiere comprender está vinculado al asunto que se expresa en la tradición, y que tiene o logra una determinada conexión con la tradición desde la que habla lo transmitido.” (p. 365)

Se busca entonces comprender la acción humana del gremio, tomando en consideración la transición hacia otro contexto, lo cual está demostrado por las evidencias de sus características, construcciones discursivas de un autor, una ciencia,

una cultura, entre otros, con el propósito de comprender su significado (sentido) y es aquí donde se aprecia lo hermenéutico.

Siendo así, Ibáñez, Castillo y Mujica (2017) consideran que el ser humano es un espectador parcial de los fenómenos, pues cualquier conocimiento de las cosas viene mediado por una serie de juicios de valor y expectativas recibidas de la tradición que determinan, orientan y limitan a la comprensión. Entonces, aplicando la hermenéutica, el ser es activo, al formar parte de su paradigma como un protagonista, comprendiendo el fenómeno e interpretando a los mismos. Martínez (2006) expresa que

...el hermenéutico *trata de introducirse* en el contenido y la dinámica...de la persona estudiada y en sus implicaciones, y busca una *interpretación* coherente de todo, mientras que el fenomenológico respeta *plenamente* la relación que hace la persona de sus propias vivencias, ya que, al tratarse de algo estrictamente personal, no habría ninguna razón externa para pensar que ella no vivió, no sintió o no percibió las cosas como dice que lo hizo. Podemos conocer como nos sabe a nosotros el chocolate, pero nunca cómo le sabe a otra persona si ella no trata de decírnoslo; y aún cuando nos lo diga, esa experiencia no es plenamente comunicable. (p.139)

Lo anterior se apoya en Dilthey (2000) al expresar que “La preceptiva hermenéutica está vinculado con el proceder interpretativo, conectados ambos juntos, sin embargo, con la tarea sistemática de la hermenéutica”. (p.107) De aquí la necesidad de comprender los datos ubicados en su contexto para interpretarlos. En cuanto a las unidades de observación y sus informantes, fueron seleccionados intencionalmente propio de los estudios cualitativos, para Martínez-Salgado (2013) la muestra viene dada por cada unidad o conjunto de unidades intencionalmente seleccionadas por sus posibilidades de ofrecer información profunda y detallada sobre el asunto de interés para la investigación. De ahí que a este procedimiento se le conozca como muestreo selectivo, de juicio o intencional.

En este sentido, los estudios en el paradigma interpretativo, en esencia, posee características que le permiten diferenciarse de los otros, en el que no deben formularse juicios que se refieren a la realidad objetiva que no deben envolver los

sentimientos, ya que, se trata de comprender el mundo como el sujeto experimenta internamente, sus experiencias, y con base a ellas, busca el significado, que ese sujeto le da a sus experiencias.

Por consiguiente, los estudios interpretativos no son especulativos, sino descriptivos y reflexivos, y para ello se comenzó por auscultar y explorar el contexto que fue seleccionado, lo que significó evaluarlo, para entonces cerciorarse de que era el más adecuado, incluso se pudo considerar la relación con el ambiente a través de una serie de reflexiones que contribuyeron a resolver cualquier situación que pudiera ser objeto de entorpecer el estudio en cuestión.

Con base en lo anteriormente señalado, las unidades de observación fue el Colegio de Licenciados en Administración del Estado Carabobo (CLADEC) que para efectos del estudio, fueron diez (10) informantes clave en la conducción, administración, planeación, organización, dirección y control de los recursos escasos para el gremio. Para recopilar los datos se efectuó tres entrevistas a profundidad, empleando un guion de entrevista como instrumento de apoyo, de manera previa con 3 personas.

Con ello, se identificaron otra serie de fenómenos que podrían ayudar al estudio, hasta lograr el criterio de saturación, es decir que a lo largo de una o varias entrevistas se identifican los mismos códigos o categorías y no emerge información nueva. Siguiendo lo anteriormente descrito, se logró recopilar las categorías o elementos constitutivos del pensamiento gerencial para comprender los cambios en el pensamiento estratégico de las pequeñas y medianas industrias del sector autopartes en la complejidad económica venezolana.

SINOPSIS GREMIAL

La Federación de Colegios de Licenciados en Administración de Venezuela, conocida también con las siglas FECLAVE, es una institución gremial constituida originalmente con el nombre de Federación de Colegios de Administración de Venezuela (F.E.C.A.V.E.), mediante documento notariado en la ciudad de Mérida,

estado Mérida, Venezuela, el diez (10) de julio de mil novecientos setenta y seis (1976); cuya denominación fue modificada, por efectos de la Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Administración, ante la Oficina subalterna del Tercer Circuito de Registro del Departamento Libertador del Distrito Federal, en fecha veinticinco (25) de octubre de mil novecientos ochenta y cuatro (1.984). Está integrada por los Colegios de Licenciados en administración de las entidades federales y por las Delegaciones que de ella dependen. Tiene carácter exclusivamente profesional, personalidad jurídica y patrimonio propios, sin fines de lucro, de conformidad con el Artículo 27 de la Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Administración; además por su carácter gremial es de estructura interna democrática, participativa y no partidista. (Estatutos Generales de la Federación de Colegios de Licenciados en Administración de Venezuela, FECLAVE), Art 1.

La Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Administración, define los Colegios de Licenciados en Administración en el Artículo 13:, Inscrito en el Registro del Distrito Valencia del Estado Carabobo, el año 1974. Inicia sus actividades denominándose “Colegio de Administradores del Estado Carabobo”, una vez que se separa del gremio de Contadores Públicos, el 03 de Enero de 1974. Se nombra una Junta Directiva Provisional que procedió a elaborar el Documento Constitutivo que se legalizó el 08 de marzo de 1974.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se establecen consideraciones sobre la Gerencia del gremio de los Licenciados en Administración en el Estado Carabobo, que proveen un marco de referencia sobre aspectos de la actividad gremial, que impactan la realización, en unión, del trabajo académico que se aspira; se pueda formalizar de manera permanente, entre ambas instituciones. Una cantidad significativa de la dirigencia gremial, evidencia debilidad en el conocimiento de los paradigmas administrativos emergentes por desconocimiento epistemológico de la realidad que debe abordar inherente a su responsabilidad; por ejemplo, deficiente conocimiento sobre el fenómeno de la complejidad. La falta de

interés de los profesionales de la ciencia administrativa por los problemas gremiales y de su campo de estudio. Esto se evidencia por la baja participación, respecto a otros profesionales, en los estudios de cuarto y quinto nivel de postgrado. La insignificante producción intelectual en el contexto de los colegios.

La secretaría de Estudio e Investigación generalmente es abrumada por los requerimientos que en materia de actualización profesional demandan los agremiados, al respecto Crespo, Severyn y González (2009), en su trabajo de Grado: "Propuesta de un Plan Estratégico de Actualización Profesional del Licenciado en Administración para el Colegio de Licenciados en Administración del Estado Carabobo (CLADEC)". Señalan: "El perfil del Licenciado en Administración no está acorde con las exigencias del mercado, porque no se están tomando en cuenta los cambios que están surgiendo en el entorno". No se cumplen o se cumplen precariamente, los preceptos legales contemplados en la Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Administración; en lo concerniente a la Federación de Colegios de Licenciados en Administración de Venezuela; lo señalado en el Artículo 27, numeral 6: Fomentar el perfeccionamiento científico de sus miembros, promover la defensa de los intereses de los colegios y delegaciones y procurar incrementar en la sociedad el conocimiento de la misión fundamental que atañe a la profesión de Licenciado en Administración.

En el numeral 10, del referido artículo: Asesorar a las Escuelas de Administración y Contaduría, a otras Escuelas de las Universidades Nacionales y a Institutos Universitarios Venezolanos, en el Desarrollo, enseñanza e investigación en el campo de la Administración. Así mismo lo contemplado en el Artículo 12: Adelantar y gestionar las reformas legales y reglamentarias y dictar los reglamentos internos que contribuyan al desarrollo y protección del ejercicio profesional de los Licenciados en Administración. En este último aspecto se roza la pusilanimidad.

En lo Concerniente a los Colegios de Licenciados en Administración, la Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciado En Administración establece en el Artículo 15, numeral 3: "Son fines de los colegios de Licenciados en Administración: Promover el

mejoramiento profesional de sus miembros y el establecimiento de relaciones con Institutos Profesionales, Nacionales o Extranjeros.” El artículo aquí considerado, en el numeral 4, señala: “Fomentar el estudio, divulgación y progreso de la administración y contribuir a la realización de investigaciones y trabajos relacionados con la profesión.” Además el referido artículo establece en el numeral 9: “Elegir los Licenciados en Administración que deberán formar parte de los Organismos de Cogobierno de las Universidades con sede en la Entidad respectiva.

De acuerdo a la Ley de Universidades y sus reglamentos”. Toda la referida normativa, en la actualidad es aplicada con limitaciones y en muchos casos esta sin aplicar, por quienes tienen el deber de hacerlo, es decir la dirigencia gremial. A propósito Camacaro (2000) señala:

La institución debe concebir a los dirigentes gremiales como una vasta fuerza en proceso de aprendizaje, cuyo desarrollo constituye un asunto de vital importancia, aun cuando alguno que otro se resigne a no aprender o niegue tal concepción, tal vez por frustraciones reprimidas o por problemas conductuales de vieja data. Hace además un balance de fortaleza y debilidades del gremio señalando al respecto: Como fortaleza, el recurso humano y como debilidades; la ausencia de planta física, en casi todos los colegios federados, hace que la primera preocupación sea tener un sitio donde reunirse; los modestos aportes o cuotas sociales de los colegiados, algunas veces con retardo; no hay presencia del organismo gremial en los sitios donde es requerida su participación, los planteamientos de cualquier situación que afecten a los profesionales de la ciencia administrativa se hacen tarde y en ocasiones el gremio no es tomado en consideración. (pp. 76-77).

El levantamiento de la información es consistente con lo manifestado por Camacaro (2000), en el colegio no hay información permanente, generalmente la que debe emanar de la federación, sobre aspectos que afecten a los licenciados en administración y no hay información y retroalimentación en este sentido; no se nota una política gremial que tienda al objetivo de modernizarse constantemente. Para Camacaro (2000) esto se evidencia en la ausencia de un verdadero interés de los profesionales de las ciencias administrativas por el problema gremial; se dividen esfuerzos antes que sumar voluntades; no existen colegios en algunas entidades

federales del país y en algunas el colegio que existe no cumple sus funciones; actitud a veces caprichosa de la dirigencia gremial que no comprenden que una federación con debilidades es una muestra de colegios incapaces y por consiguiente de dirigentes incompetentes, incumplimiento de los objetivos establecidos en la Ley.

En lo referente a velar por el estricto cumplimiento de la Ley, la ética y promover el mejoramiento profesional de sus miembros; no hay fomento del estudio y divulgación del progreso de la ciencia administrativa ni alguna contribución para realizar trabajos e investigaciones relacionadas con la profesión y demostrando a su vez poco interés para velar por los intereses profesionales de sus miembros, entre otros. En atención a la cita se está en conformidad lo contemplado en el artículo 31 del Código de ética Profesional del Licenciado en Administración, y por ello se considera necesario seguir avanzando en la suscripción de una alianza estratégica de cooperación institucional entre el Colegio de Licenciados en Administración del Estado Carabobo y El Programa Doctoral en ciencias administrativas y gerenciales de la Universidad de Carabobo,

CONCLUSIÓN

La presente investigación se considera como un aporte más, en la construcción de un nuevo discurso para la administración que se evidencia en un contexto emergente caracterizado por un progresivo aplanamiento de las organizaciones, una ética de obediencia fundamentada en las relaciones comunicativas, una racionalidad sustentada por el diálogo y la comunicación, un sujeto deliberante y eleccionario... de acuerdo a lo señalado López citado por Mujica (2006, p.51) en su texto El Discurso Epistemológico implicado en las Teorías Administrativas a partir de la década de los años setenta, en el contexto de la Sociedad Informacional. Un argumento de trascendental importancia, que impulsa además el desarrollo del presente trabajo, es el llamado que hace Mujica (Ob. Cit.) desde los espacios del Programa Doctoral de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, a formular una Teoría Crítica

de la Administración que responda a los requerimientos de una sociedad con características muy específicas como lo es la venezolana.

Es necesario seguir avanzando en la suscripción de una alianza estratégica de cooperación institucional conforme a lo contemplado en el artículo 31 del Código de ética Profesional del Licenciado en Administración, que señala: El Licenciado en Administración, en el campo de las Ciencias Administrativas, debe promover y participar en la búsqueda, desarrollo y difusión de nuevos conocimientos técnicos, habilidades y actitudes, y además, incluye que el desarrollo empresarial, debe plantearse una inserción inteligente ante la tendencia de integración y globalización, y cumplir la exigencia de una formación dirigida hacia la excelencia en relación con la presencia de nuevos paradigmas y en un contacto de búsqueda epistemológica que involucre los elementos claves para el éxito de las empresas: innovación, visión de futuro y excelencia.

Aportar soluciones a la problemática planteada en la presente investigación, está relacionado con abordar y tomar decisiones sobre los siguientes asuntos: Creación de la Escuela de Administración Comercial, en las diferentes Universidades del país. Definir la denominación de la profesión, en atención al perfil del profesional, en la actualidad. Incentivar la participación de los Licenciados en administración en los estudios de cuarto y quinto nivel. Actualizar la actual legislación gremial que norma lo concerniente a la profesión del Licenciado en Administración en Venezuela; rezagada respecto al marco legal y constitucional venezolano. Impulsar el análisis epistemológico como fundamento de la formación gremial.

REFERENCIAS

- Camacaro, S. (2000) **La Profesión y el Gremio**. Ediciones Cladec. Valencia, Noviembre 2000.
- Carroz, D. (2005). **Modelo de Gestión Estratégica para el desarrollo de capacidades Tecnológicas**. Universidad. Centro Occidental Lisandro Alvarado. Venezuela.

Cerón, A. (2017). **Cuatro niveles de conocimiento en relación a la ciencia. Una propuesta taxonómica.** *CIENCIA ergo-sum*, 1 (24), 83-90

.Código de Ética Profesional del Licenciado en Administración. Aprobado durante la Asamblea Nacional Ordinaria de la Federación de Colegios de Licenciados en Administración de Venezuela, realizada en la ciudad de Maturín, Estado Monagas durante los días 24 al 26 de Junio de 1999.

Crespo, L., Severyn, S. y González N. (2009). **Propuesta de un Plan Estratégico de actualización Profesional del Licenciado en Administración para el Colegio de Licenciados en Administración del Estado Carabobo (CLADEC).** Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Bárbula. Estado Carabobo, Venezuela.

Dilthey, W. (2000). **Dos escritos sobre hermenéutica: El surgimiento de la hermenéutica y los esbozos para una crítica de la razón histórica.** España: Ediciones Istmo, S.A.

Estatuto de Colegios y Delegaciones Federados de Licenciados en Administración de la República Bolivariana de Venezuela. FECLAVE, Caracas, 13 de Julio de 2002.

Estatuto de la Federación de Colegios de Licenciados en Administración de Venezuela. FECLAVE, Caracas, 13 de Julio de 2002.

Gadamer, H. (2005). **Verdad y método I.** España: Sígueme, S.A.U.

Husserl, E. (1992). **Invitación a la fenomenología.** España: Paidós Ibérica, S.A.

Ibáñez, N; Castillo, R; y Mujica, M. (2017). **Epistemología de la gerencia y sus métodos.** 3ª ed. en prensa.

Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Administración. Gaceta Oficial N° 3004.Extraordinaria de fecha 26 de Agosto de 1982.

Martínez, M. (2006). **Ciencia y arte en la metodología cualitativa: Métodos hermenéuticos, métodos fenomenológicos y métodos etnográficos.** 2ª ed. México: Trillas, S.A. de C.V.

Martínez-Salgado, C. (2013). **El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias.** *Ciência & Saúde Coletiva*, 3 (17), 613-619

Mujica M. (2006) **El Discurso Epistemológico.** Primera Edición Universidad de Carabobo. Valencia Venezuela.

Mujica M. (2006). **Responsabilidad Social: Su inherencia con las Micro Pymes, el Turismo y las Escuelas Universitarias de Gerencia.** Primera Edición. Universidad de Carabobo. Valencia Venezuela.

LA TRI-COMPLEMENTARIEDAD DE LA SUPERVIVENCIA EN LAS PyMEs

THE TRI-COMPLEMENTARITY OF SURVIVAL IN SMEs

Cortés Viveros, Noé¹
Saldaña Rosas, Alejandro²

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo principal, determinar cuáles son los factores de supervivencia de un conjunto de PyMEs de la industria alimentaria en el Estado de Veracruz. Dado que es una investigación de tipo cualitativa, las herramientas utilizadas fueron la observación y la entrevista semiestructurada. Se aborda el tema de improvisación como un factor que le permite a las empresas sobrevivir más de 16 años. Como resultado, se obtuvo que la improvisación ha contribuido al desempeño y a la obtención de la competitividad, por lo que forma parte de lo que se ha llamado la tri-complementariedad de la supervivencia en las PyMEs.

Palabras clave: Supervivencia Empresarial, Capacidades Dinámicas, Improvisación.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the survival factors of a group of SMEs in the food industry in the State of Veracruz. Since it is a research of qualitative type, the tools used were the observation and semi-structured interview. It addresses the issue of improvisation as a factor that allows companies to survive more than 16 years. As a result, it was found that improvisation has contributed to performance and competitiveness, and is part of what has been called "the tri-complementarity of survival in SMEs"

Key words: Business Survival, Dynamic Capabilities, Improvisation

JEL: M16, M21

Recibido: 12 de junio de 2017

Aceptado: 18 de agosto de 2017

¹ Investigador Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Veracruzana; Xalapa. Estado de Veracruz, México. caballero_blanco91@hotmail.com

² Investigador de la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Veracruzana; Xalapa. Estado de Veracruz, México. alsaldana@uv.mx

INTRODUCCIÓN

La supervivencia de las pequeñas empresas es un tema que está siendo estudiado junto a otros tópicos como el de la antigüedad y la esperanza de vida empresarial Galindo (2007).

De acuerdo a la información presentada por los censos del ENESTYC (Encuesta Nacional de Empleo Salarios, Tecnología y Capacitación” la cual es realizada, en conjunto, por el INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) y la STPS (La secretaría del Trabajo y Previsión Social) en el sector manufacturero de 1992 al 2005 se han reflejado comportamientos muy similares con respecto a la supervivencia de las empresas, claramente se puede apreciar en la Figura 1, la disminución del número de empresas justamente al cumplir el año dieciseisavo.

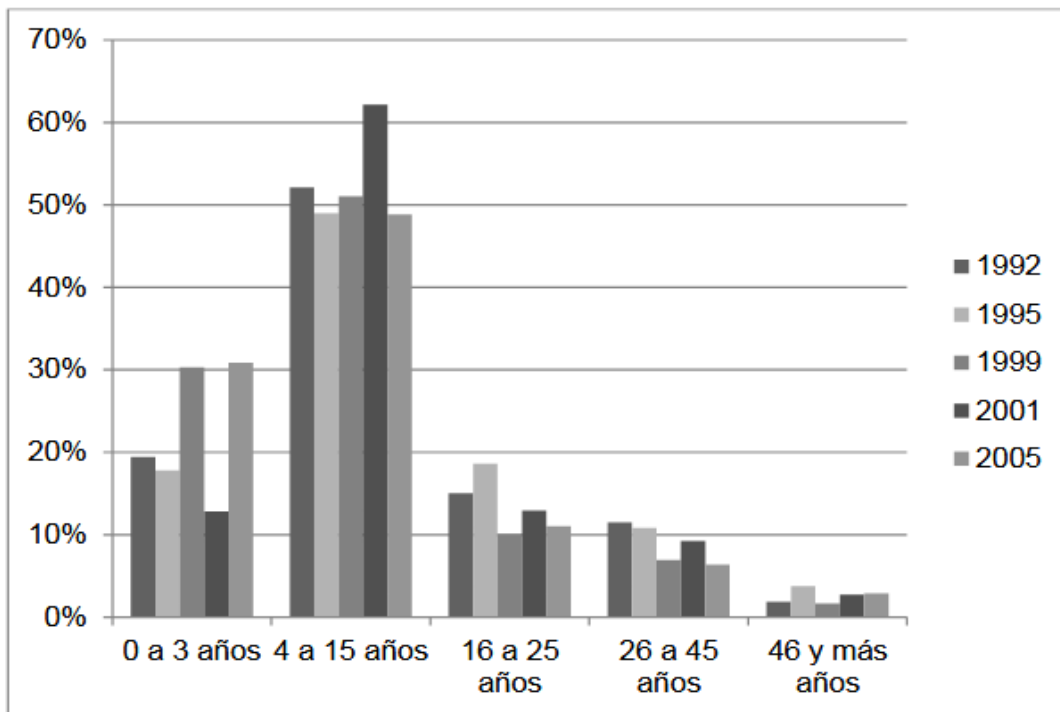


Figura 1. MiPyMEs de la industria manufacturera por grupos de edad (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2015) para los años de 1992 a 2001 e INEGI 2010 para el año 2015

En este último censo registrado en México, los establecimientos manufactureros que forman parte del conjunto de empresas mayores a los 16 años en operación, sólo sobrevivió un 20.30%. Dado que las MiPyMEs (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas) son el 99.8% de acuerdo a datos de INEGI (2015) del total de empresas en el país, se puede inferir que cerca del 79.7% de éstas les es difícil cumplir 15 años en operación.

Vale decir que las empresas más pequeñas tienen una vida muy corta, que va de unos cuantos meses a 3 años, ésta es una etapa muy crítica para ellas; en nuestro país, aproximadamente el 30% no sobrevive después de tres años. Lo anterior, refleja, la situación de inestabilidad que presentan Salas, Valles, Galván y Cuevas (2012). En consecuencia las investigaciones en el campo de las PyMEs se puede observar dos vertientes, la primera las considera como entes que tienen una infinidad de problemas que van desde la mala educación financiera CONDUSEF (2013) hasta la falta de tecnología Morales (2011) y la segunda busca los elementos de la supervivencia por medio de sus capacidades y habilidades.

El primer enfoque intenta demostrar que las empresas más pequeñas no logran sobrevivir a un periodo largo en servicio porque cometen un sin número de errores y además no cuentan con los recursos necesarios. En el estudio de Molina, Armenteros, Medina, Barquero y Espinoza (2011) mencionan que unas de las causas de la baja supervivencia de las PyMEs son los “problemas para instalar la empresa y luego para operar, producir, y vender y cobrar”. (p.54)

Por otra parte Velázquez (2008) argumenta que el fracaso de las PyMEs se presenta en dos grupos, en primer lugar el fracaso se le atribuye a las fuerzas externas del entorno económico, político y social, en segundo lugar las PyMEs no desarrollan una visión de marketing, tienen deficiencias y carencias en el área de producción y de operaciones, desconocen los sistemas básicos de control e ignoran las ventajas que se abstienen por aplicar un diagnóstico empresarial.

Cómo ya se mencionó, el problema no sólo es de las propias empresas, sino también es del medio en el que se desenvuelven, Saavedra, Tapia y Aguilar (2013) argumentan que:

La inseguridad pública juega un papel determinante en la competitividad de las empresas, ya que les provoca grandes costos adicionales y pérdidas. En México se ha apostado demasiado a los capitales extranjeros y a los mercados de exportación y se ha mantenido descuidado el fortalecimiento del mercado interno, lo que amenaza con dismantelar las capacidades productivas de las MIPYME. Existe corrupción y burocracia en la mayoría de los trámites gubernamentales. [...]. Por falta de claridad en los programas económicos y por la preferencia otorgada a las importaciones, las cadenas productivas se han desintegrado en perjuicio de las empresas más pequeñas. (pp. 8-9)

Si las PyMEs son carentes de habilidades, capacidades y tienen muchos problemas que resolver entonces ¿de qué forma sobreviven? Del mismo modo Velázquez (2008, p. 76) de una manera más completa plantea la siguiente pregunta: “¿por qué, a pesar de tener que enfrentar la misma problemática algunas PyMEs sobreviven, progresan y crecen, incluso hasta llegan a convertirse, con el paso de los años, en grandes empresas?” Definitivamente las empresas que han pasado el año 16 sin interrumpir operaciones deben de tener un conjunto de experiencias, capacidades y habilidades que construyeron con el paso de los años.

Bajo la segunda perspectiva que analiza a la PyMEs, Cortés y Saldaña (2015) revisaron un conjunto investigaciones que plantean los factores de supervivencia de éstas. Lo que se pretende resaltar, es que la mayoría de las investigaciones hacían referencia a factores tales como: Aprendizaje y capital humano, la capacidad de gestión, I+D e innovación, flexibilidad organizacional, financieros entre otros. Estos se pueden considerar como un conjunto de buenas prácticas, con excepción del factor “flexibilidad organizacional” en el que se encuentra la “velocidad de respuesta a cambios externos”, este último es parte de dos enfoques: el de las capacidades dinámicas y la improvisación organizacional.

Una parte reducida de las investigaciones que se han realizado sobre la manera en que las capacidades dinámicas permiten a las empresas adaptarse a los cambios del

mercado aún son conceptuales, por lo que falta describir las capacidades que permiten la exploración y la explotación Bernstein y Barrett, (2011). En la presente investigación se introduce a la improvisación organizacional como un elemento que interviene en la supervivencia de las PyMEs además de las buenas prácticas, las capacidades ordinarias y las, ya citadas, capacidades dinámicas.

Capacidades ordinarias y buenas prácticas

Una capacidad es la habilidad dentro de las empresas que le permite utilizar recursos de manera específica para obtener el resultado final deseado Helfat y Lieberman (2002). Bajo el mismo orden de ideas Helfat y Peteraf (2003) argumentan que una capacidad debe alcanzar un nivel de practica superior o un nivel de rutinización, lo que conlleva al dominio y a la confiabilidad de los resultados de una actividad, sólo así se le podría considerar en la categoría de capacidad. Las empresas tienen diferentes capacidades que alcanzan diversos niveles de eficiencia, es decir, cuando se considera que una organización tiene una capacidad, “sólo significa que ha alcanzado cierto nivel mínimo de funcionalidad que permite el rendimiento repetido y confiable de una actividad” (p. 6)

Para Teece (2014) las capacidades ordinarias soportan la capacidad técnica de las empresas, esto quiere decir que estas capacidades permiten que el producto se elabore, se comercialice y se preste el servicio tanto de venta como de postventa, en este sentido las capacidades ordinarias son importantes, ya que si se perfeccionan se pueden llevar a cabo de manera eficiente las actividades de la empresa Teece (2012), sin embargo sería difícil que el simple hecho de tenerlas pueda soportar una ventaja competitiva, a menos que la competencia fuera débil y se tuviera la oportunidad de una demanda fuerte.

Por su lado, las buenas practica consisten en procesos conocidos como alianzas, desarrollo de productos, y la toma de decisiones estratégicas Eisenhardt y Martin (2000), la cuales permiten que la empresa realice sus operaciones con un grado mayor de eficiencia. Como ya se ha mostrado las empresas que sobreviven por un periodo

mayor que el promedio, se puede considerar que cuentan con un conjunto de capacidades, que van desde lo más básico como un conjunto de rutinas que se llevan a cabo para producir un producto, hasta las capacidades que permiten sostener la competitividad de la empresa en un entorno cambiante como las capacidades dinámicas.

Capacidades dinámicas

La liberación del comercio en la mayoría de los países ha puesto a prueba a las empresas, por lo que éstas deben de promover la flexibilidad, el aprendizaje y la capacidad de respuesta rápida, por consiguiente requieren del desarrollo de capacidades dinámicas Teece (ob. cit 2014). La perspectiva de las capacidades dinámicas fue propuesta, en primer lugar por Teece y Pisano (1994) y posteriormente extendida por Teece, Pisano y Shuen (1997), quienes definieron las capacidades dinámicas como la “habilidad empresarial para integrar, construir y reconfigurar competencias internas y externas para direccionar rápidamente cambios del medio ambiente” Teece et al. (1997, p. 516).

Para Bravo (2005) el término dinámico “se refiere a la capacidad para renovar las competencias y alcanzar congruencia con los cambios del ambiente. El término capacidad enfatiza el papel clave de la dirección estratégica en adaptar, integrar y reconfigurar las capacidades organizacionales tanto internas como externas, habilidades, recursos y competencias funcionales a los requerimientos del cambio del ambiente” (p. 18); en efecto, las capacidades dinámicas son la respuesta a las nuevas oportunidades que se presentan o a las necesidades de cambio que hay que solventar, vale decir que el cambio se puede presentar en forma de asignación de recursos y operaciones o en la transformación de las rutinas organizacionales Easterby-Smith, Lyles y Peteraf (2009).

Las capacidades dinámicas, a diferencia de las capacidades ordinarias, mantienen y amplían la ventaja competitiva, éstas le permiten a la alta gerencia desarrollar

premisas para validarlas o rechazarlas, así mismo utilizar los recursos y activos según las condiciones lo requieran.

Las capacidades dinámicas son por lo general más que un conjunto de rutinas, esto quiere decir que las rutinas expresan la ejecución de una tarea, sin embargo las capacidades dinámicas identifican, priorizan y seleccionan las tareas a realizar; en este sentido las capacidades dinámicas están conectadas con las estrategias y algunas acciones que sólo se pueden poner en una rutina en un sentido limitado Teece (ob. cit 2012).

En efecto las capacidades dinámicas son esenciales para la supervivencia empresarial, dado que permiten crear una ventaja competitiva Ahmad y Othman (2012), sin embargo cuando las empresas no cuentan con estrategias o los sistemas que permiten tomar decisiones racionalizadas, como en algunos casos: las PyMEs tienen que detectar y aprovechar las oportunidades o resolver problemas que les presenta el medio ambiente de una manera repentina por medio de la Improvisación.

Improvisación organizacional

La connotación de la palabra improvisación es negativa y en algunos casos es despectiva; aunque la improvisación es un concepto que siempre ha existido en el ámbito de la organización, sólo se ha tratado como una disfunción o fracaso, en consecuencia sus resultados no se desean Lewin (1998).

En este sentido, Molina (2008) dice que una empresa o individuo realizó una acción de manera improvisada se piensa en una acción desesperada y peligrosa de donde el improvisador puede salir, o no, airoso de una situación imprevista y difícil, por consiguiente el uso de la palabra improvisación se vuelve sinónimo de “un acto precario, sin historia y provisional” (p. 78), que sólo se realiza cuando no se ha preparado previamente la acción a realizar.

De tal suerte que perjudica la buena actuación del individuo o grupo; también es sinónimo de acciones nada estructuradas y con un mínimo de planificación no obstante

la percepción hacia el concepto improvisación ha cambiado, de hacer las cosas mal como resultado a una habilidad positiva que permite tomar decisiones significativas para la organización Leybourne (2007).

La improvisación puede ser un elemento que permita crear capacidades ordinarias o dinámicas e incluso pueda favorecer a las PyMEs para encontrar una ventaja competitiva y sostenerla por más de 16 años de vida, lo anterior parece poco ortodoxo, ya que el concepto de improvisación ha recibido una atención mínima por parte de los administradores, tanto teóricos como prácticos, debido a que se considera que no hay una habilidad o una cualidad para improvisar o que nada se puede enseñar y aprender, incluso se ha considerado a la acción improvisada un acto inferior Crossan y Sorrenti (1997).

En cambio, hay autores que resaltan la importancia de la improvisación organizacional: en su caso Villanueva (2015) reconoce que hay temas como la improvisación que poco se han estudiado, sin embargo, bien puede ser una práctica que contribuye al fortalecimiento de las MiPyMEs para lograr sus objetivos e incrementar su competitividad, así mismo Bravo (ob. cit) argumenta que la capacidad de improvisación le permite a una organización alcanzar mayores niveles de desempeño, ya que le permite anticiparse y responder a los cambios.

Algunos otros ya la analizan en el ámbito empresarial y pueden destacar que la improvisación tiene resultados positivos, los cuales están relacionados con: el mantenimiento del equilibrio entre firmeza y la flexibilidad Kamoche y e Cunha, (2001); el diseño de nuevos productos Moorman y Miner (1998b); Brown y Eisenhardt (1995); el desempeño de la empresa Arshad (2013), la adaptación y la innovación Moorman y Miner (ob. cit) que son importantes para supervivencia de la organización Leybourne (ob. cit).

Concepto de improvisación

La palabra Improvisación se deriva del latín *improvisus* lo que significa inesperado, imprevisto y repentino Molina (ob. cit); ésta es la negación de *provideo*: ver de lejos,

ver antes de los demás, de acuerdo con Lewis (2012) al colocarle el prefijo (im) invierte el significado de la palabra *provideo*, por lo que expresa: enfrentar algo que no se está pensando de antemano.

La improvisación la han definido diferentes autores, como se muestra en la Tabla 1, de acuerdo a sus áreas académicas, sin embargo a continuación se exponen las que pueden mostrar las características elementales de la improvisación.

Tabla 1. Conceptos de improvisación.

Concepto de improvisación	Autor
Las improvisaciones son las "desviaciones intencionales, pero no planificadas desde el proceso prescrito, para asegurar que la organización aborde los problemas u oportunidades inesperadas" (traducción propia ⁵)	(e Cunha y da Cunha, 2006, p. 4)
"La convergencia en el tiempo de la planificación y ejecución de una acción" (traducción propia ⁷)	(Eerde, 2013, p. 3)
"La improvisación es el grado por el cual la composición y la ejecución de una acción convergen el tiempo" (traducción propia ⁸)	(Moorman y Miner, 1998b, p. 698)
"Acción guiada por la intuición de una manera espontánea" (traducción propia ⁹)	(Crossan y Sorrenti, 1997, p. 156)
"La improvisación es la habilidad de crear algo nuevo, en el estímulo del momento" (traducción propia ¹⁰)	(Lewis, 2012, p.3)
"La improvisación implica reelaborar materiales y diseños pre-conformados en relación con ideas imprevistas concebidas, moldeadas y transformadas bajo las condiciones especiales de desempeño, agregando así un carácter único características de cada creación" (traducción propia ¹¹)	(Berliner 1994, Citado en Weick, 1998, p. 544)

Fuente: Elaborado con base en los autores mencionados en la misma.

Es claro que las definiciones muestran diferentes aspectos de la improvisación, tales como el cambio de rutinas y planes previamente establecidos, el tiempo en el que se desarrolla una creación y la ejecución de la acción, las acciones guiadas por la intuición y por último la forma en que se utilizan los recursos con los que cuenta la empresa.

En este punto debe de quedar claro, que si hay diferentes definiciones de improvisación es porque: cuando se habla de una acción improvisada tiene que ver con diferentes conductas, no solamente con una, debido a que hay diferencias considerables entre un ambiente a otro (Stein, 2011).

En el caso de e Cunha y da Cunha (2006) la improvisación es una actividad que permite una desviación intencional, pero no planificada, a las rutinas y planes previamente establecidos, con el fin de que la empresa pueda encarar los problemas

u oportunidades inesperadas para generar una solución, un punto esencial en este concepto es que la improvisación incluye la sorpresa y la ruptura de los planes Ciborra (1999).

Algunos autores le dan más importancia al factor tiempo entre la composición y la ejecución de una acción, como lo hace Moorman y Miner (ob. cit) al decir que la ejecución y la composición suceden en un lapso de tiempo reducido, por su parte Eerde (2013) resalta la convergencia de la acción de planear y ejecutar alguna acción, en su caso Lewis (ob. cit) la habilidad de creación en el momento.

Crossan y Sorrenti (ob. cit) ponen énfasis en la intuición y en la espontaneidad de la acción, ésta se puede definir como el procesamiento rápido de información con experiencia Weick (1998), en este caso el improvisador o los improvisadores se guían por la intuición, debido a la premura del tiempo no elaboran planes racionales complejos para definir los cursos de acción, más bien se deja guiar por el conocimiento, tácito o interiorizado, y la experiencia que han adquirido a lo largo de sus trayectorias laborales, académicas y de vida personal.

Una de las definiciones de improvisación que muestra en sí misma el uso del bricolaje es la que cita Weick (ob. cit) en uno de sus ensayos, la cual permite vislumbrar el cómo la improvisación utiliza los recursos a alcance, transformándolos y reconfigurándolos para resolver el problema que se presente, dado que no depende de los materiales que fueron diseñados para llevar a cabo la tarea en cuestión Secchi (2012).

Dimensiones de la improvisación

En los conceptos vistos anteriormente se puede dilucidar que la improvisación tiene características específicas que la definen y la hacen aplicable en la empresa. En vista de que la improvisación organizacional es un concepto con una amplia connotación, se puede realizar la siguiente pregunta, ¿Cómo sabemos que la acción que se ha realizado es una improvisación?

Tabla 2. Dimensiones de improvisación

Dimensión	Definición
Creatividad	El grado de novedad de un comportamiento.
Espontaneidad	La inmediatez de la respuesta a un evento.
Bricolaje	El grado en que una respuesta es elaborada a partir de los recursos disponibles.
Intuición	La respuesta generada con experiencia, conocimiento, tácito o interiorizado, que se han adquirido a lo largo de trayectorias laborales, académicas y de vida personal.

Fuente: modificado con base en Secchi (2012, p. 163)

Para dar respuesta a ésta, se enlista un conjunto de dimensiones que han observado diferentes autores al analizar la improvisación organizacional. Cabe mencionar lo siguiente: la presente es una investigación cualitativa, los conceptos, en torno a la improvisación, que se presentan no son una operacionalización de variables, más bien son las dimensiones, reconocidas por el marco de referencia analizado, que definen a la improvisación organizacional.

Creatividad. La improvisación se ha definido como un proceso creativo, el cual puede ayudar a enfrentar situaciones y eventos complejos, mal definidos y ambiguos. En consecuencia un individuo creativo puede participar en más acciones de improvisación Magni, Provera y Prosperio (2006). Por lo que una característica clave de la improvisación es la creatividad Lewis (ob. cit), ésta es una competencia valiosa para la improvisación tanto de organizaciones como de individuos Moorman y Miner (1998a) dado que permite desarrollar nuevas ideas e introduce una nueva mirada diferente a lo existente

Espontaneidad. El grado de espontaneidad es una dimensión de improvisación Crossan y Sorrenti (ob. cit). La improvisación desafía la medición y el método, por lo que surge y desaparece en el tiempo. La temporalidad de las rutinas es diferente a

la temporalidad de la improvisación, la primera es una temporalidad que se sostiene de la toma de decisiones económicas eficientes y efectivas, la segunda es una manera de experimentar el tiempo, una forma engañosamente controlable y manipulable Ciborra (ob. cit), ser espontáneo es crear mientras se realiza Lewis (ob. cit). En este sentido Barrett (1998) argumenta que la improvisación es una acción que se puede aprender para ser más espontáneos.

Bricolaje. Es “usar cualquier recurso y el repertorio que uno tiene para realizar cualquier tarea que uno enfrenta” (Weick, 1993, p. 352). A través de bricolaje que realizan los grupos o los individuos (o sea la recombicación de recursos) se aprovechan oportunidades Clegg, da Cunha, y e Cunha (2002). Se puede destacar que el bricolaje es un elemento importante en la actividad improvisadora, ya que en muchas ocasiones la acción improvisada requiere de la reconfiguración de los recursos disponibles, dado que hay presión en el tiempo e incluso carencia de los mismos Secchi, (ob. cit); e Cunha, da Cunha, y Kamoche, (2001).

Intuición. Otra característica de la improvisación es la acción guiada por la intuición, cuyo significado es “trabajar según instintos, sin razonamiento consciente” Lewis (ob. cit, p. 6). Intuición es vista como el rápido proceso de la información experimentada Weick (ob. cit), la intuición es la elección de acciones sin análisis formales previos, es un proceso inconsciente basado en la experiencia, esto quiere decir que se necesita de la experticia y de los patrones de experiencia de un área en particular Crossan y Sorrenti (ob. cit). La intuición es necesaria en la toma de decisiones cuando se está improvisando, sin la intuición simplemente no sabríamos qué elecciones tomar Lewis, (ob. cit).

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo cualitativa, ya que se basa en la construcción o generación de una teoría a partir de una serie de proposiciones extraídas de un cuerpo teórico Martínez (2011) sobre las capacidades dinámicas y el fenómeno de la

improvisación en pequeñas y medianas empresas, lo cual ha servido de punto de partida para observar su funcionamiento organizacional Strauss y Corbin, (1990).

La investigación cualitativa proporcionó una riqueza interpretativa, “contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas” Hernández, Fernández y Baptista, (2010, p. 17), además permitió analizar de mejor manera, tanto a la improvisación, que ha sido estudiada en diferentes contextos, sin embargo tan ausente en las investigaciones de las PyMEs Mexicanas, por otro lado las capacidades dinámicas son estudiadas en grandes empresas, por medio de la obtención de datos cuantitativos, no obstante se pudieron analizar de mejor manera a través de una investigación cualitativa profunda Teece (ob. cit 2012).

Se utilizó la entrevista en profundidad, que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) se pudo disponer de un guion prediseñado, que recogió los temas que debe tratar a lo largo de la entrevista, en las empresas, se hizo tres entrevistas, hasta que se observó el punto de saturación con la repetición de respuestas

Asimismo, el análisis de contenido. Hernández, Fernández y Baptista (2010), explican que el análisis de contenido es una técnica de investigación para hacer inferencias válidas y confiables de datos con respecto a su contexto. Con el uso de esta técnica se clasificó, analizó y resumió la documentación relacionada con los ejes teóricos de liderazgo, planificación y ética, y sirvió como referencia para la definición de las variables y los instrumentos de recolección de información.

La Observación participante, la investigación que involucró la interacción social entre el investigador y los informantes en el mismo escenario social, ambiente o contexto. La investigación se desarrolló en seis casos de estudio, en la Tabla 3 se reflejan las empresas investigadas. Se examina al fenómeno en su entorno natural Benbasat, Goldstein y Mead (1987); Bradley, Curry y Devers (2007) observando su realidad Martínez (2011), apoyado de las técnicas entrevista semiestructurada, entrevista a profundidad y observación participante Gable, (1994); Strauss y Corbin (1990). El trabajo de campo se llevó a cabo en el periodo de 2015 al 2017.

Tabla 3. Empresas investigadas

Nombre de la empresa	Ubicación de la empresa	Número de personas que trabajan en la empresa	Años en servicio	Persona que otorgó el permiso
Pizzas Torres	Calle Altamirano 23, col. Centro, Xalapa de Enríquez, Ver.	48 personas	16 años	Silvano Torres Mejía
Yogurt la Paz	Calle Cuauhtémoc # 2, Col. 21 de Marzo, Xalapa Enríquez, Ver.	40 personas	25 años	Pedro Torres Gutiérrez
Moles Castizo	Km. 32 de la carretera Coatepec - las Trancas en la localidad El Grande / municipio de Coatepec, Ver.	23 personas	20 años	Bertha Mercado Merino
Pasteles Polita	Calle Jesús Carranza # 18 Y 20, col. Centro. Xalapa de Enríquez, Ver.	70 personas	40 años	Rafael Pino Domínguez
Pizzas la Paz los Lagos	Calle Atletas # 20, col. Felipe Carrillo Puerto, Xalapa de Enríquez, Ver.	25 personas	18 años	Israel Torres Mejía
Panadería Vic pan	5 de Mayo # 6, col. centro, Perote, Ver.	130 Personas	35 años	Baruch Ortiz Herrera

Fuente: Elaboración propia

En relación a los instrumentos utilizados, la guía de observación, fue uno de ellos, bajo los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.70) al definir como “un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada”, consiste en obtener las categorías, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en función de unos objetivos de investigación preestablecidos.

También, el cuestionario, que conformado por un formato en papel contentivo de una serie de preguntas abiertas o semiestructuradas, y de esta manera se obtuvo la información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias. La obtención de la información que permitió vislumbrar el desarrollo de las acciones de improvisación se realizó a través del análisis de la historia empresarial que se obtuvo de las entrevistas formales que se

realizaron a las personas que instauraron las empresas de cada caso de estudio.

La elección se basó en las rutinas se desarrollan a lo largo de la vida de la empresa, en el inicio la estructuración de las rutinas es más exploratorio y se aprecia la acción improvisada y al paso de los años las mismas se vuelven procesos bien formulados que derivan de pautas de comportamiento más previsibles Carattoli (2013).

Al estudiar los procesos de la organización como un continuo en la historia de la empresa permite observar cómo ha sido modelado por las posiciones de activos de la empresa y por sus caminos evolutivos Teece et al. (1997).

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cuando se empieza a realizar la actividad de observación en la panadería Vic Pan, y posteriormente en Moles Castizo, se tuvo la impresión que la improvisación estaba limitada, debido a que son empresas que han establecido una departamentalización estricta para poder agrupar funciones de la mejor manera, esto se encontró tanto en el área operativa como en la administrativa.

En el trabajo de observación poco se visualizaban las improvisaciones debido a controles de calidad e higiene, a un principio se pensó que no se llegaría a obtener datos de improvisación, ya que los individuos que trabajan en las empresas investigadas por lo general siguen las rutinas establecidas.

Lo anterior se debe a medida que pasaron los años tuvieron que rutinizar sus actividades lo cual ha disminuido las acciones de improvisación, con forme pasa el tiempo desarrollan: estructuras jerárquicas y delegan autoridad, dividen funciones y crean departamentos, de este modo cuando los individuos realizan actividades coordinadas se incrementan los beneficios a corto plazo Benner y Tushman (2003).

Para que una PyME pueda sobrevivir por más de 16 años, tiene que construir la tri-complementariedad de la supervivencia ilustrada en la figura 2, esto es que hay un continuo entre, la improvisación, las capacidades dinámicas y las capacidades básicas junto con las buenas prácticas, la empresa que puede alcanzar a completar dicha tri-

complementariedad, puede sostener su competitividad y sobrevivir a los constantes cambios del ambiente cualquiera que éste sea.

Las PyMEs investigadas actualmente se encuentran un periodo de explotación de lo que les ha funcionado bien y les ha permitido permanecer en el mercado, éstas presentan un conjunto de capacidades básicas y buenas prácticas, tanto operacionales como administrativas que son totalmente imitables, dado que otra empresa puede copiar la forma del negocio que les ha dado éxito.

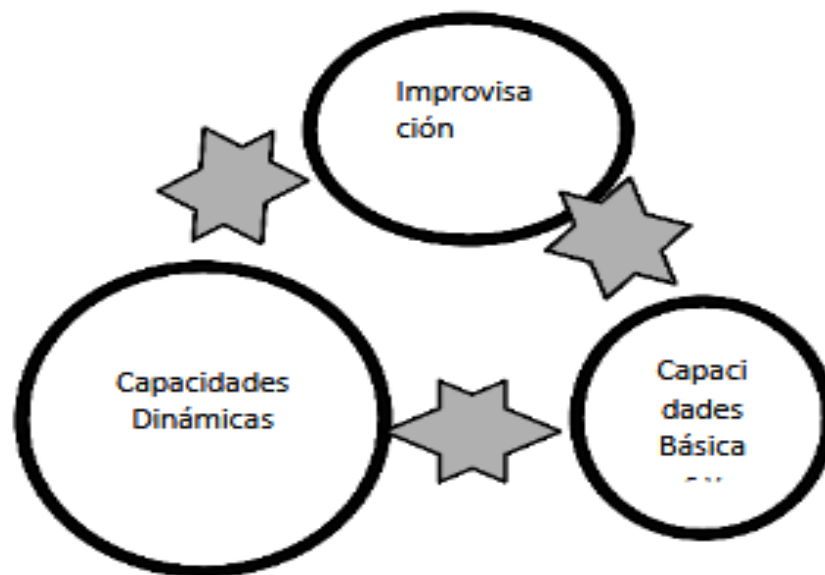


Figura 2. Tri-complementariedad de la supervivencia en las PyMEs

Fuente: Elaboración propia

Incluso, actualmente, no es difícil conseguir las recetas de los productos, además hay una apertura en la información sobre cómo administrar una empresa y las rutinas que se deben de adoptar, en el caso de Pizzas Torres, Pasteles Polita, Yogurt la Paz y Pizzas los Lagos, los dueños ejercen una supervisión personal en las áreas de servicio y en el área de cobro, en su caso la empresa Vic Pan, cuenta con cámaras de vigilancia en todas sus sucursales y monitores en el área administrativa. Todos los casos de estudio presentan una departamentalización y una cadena de mando estrecha. Los empresarios de Vic Pan decidieron la departamentalización por

producto, debido a que las personas que entran a trabajar, luego de aprender el oficio se van y ponen su propia empresa, la departamentalización funcionó, ya que al panadero sólo sabe realizar un tipo de pan. Se han encontrado tres tipos de capacidades dinámicas de acuerdo al marco de referencia de las mismas.

La primera es la capacidad del gerente de una empresa de poder hacer una red de negocios, la cual estriba en la capacidad de identificar, asimilar y explorar nuevos conocimientos Ó hÓbáin (2013), en este sentido el gerente general de Moles Castizó demostró tenerla, al determinar que cambiaría el proceso de producción al pasar de trabajar con gas a utilizar el vapor. Segunda, Helfat y Lieberman (ob. cit) argumenta que la capacidad gerencial dinámica, resulta de las relaciones sociales que en su momento se pueden transferir a entornos laborales, por lo que se pueden utilizar como elementos de influencia y control.

En este sentido el señor Silvano Torres le permitió utilizar sus conocidos para que le dieran la firma de aval, y así poder conseguir el local que a él la había llamado la atención en la calle Victoria en la zona centro de Xalapa Veracruz, situación que hubiera sido difícil, dado que el dueño no le rentaría sin cubrir dicho requisito. En el caso de Rice, Liao, Galvin, y Martin (2015) han identificado que la transformación del mercado es fundamental para desarrollar capacidades dinámicas, a través, del desarrollo de nuevos productos, la distribución mejorada y el aumento de publicidad.

Así mismo cada una de las empresas ha identificado las necesidades de los clientes, por lo que han desarrollado nuevos productos, por ejemplo: la empresa Moles Castizo desde un principio buscó la distribución a diferentes municipios a lo largo del Estado de Veracruz, así como a otros Estados, actualmente sigue desarrollando nuevos productos; en su caso la empresa Pizzas Torres ha podido desarrollar nuevos tipos de Pizza de acuerdo a las ideas que se van generando entre hermanos.

Esto es que las empresas que se han estudiado a lo largo de 3 años, en un principio no contaban con recursos base Barney (1991), no contaban con buenas prácticas Eisehardt y Martin (ob. cit) y mucho menos con capacidades dinámicas Teece y Pisano

(ob. cit 1994), sin embargo si contaban con, la capacidad que entre más se fortalece se vuelve una capacidad dinámica, la improvisación e Cunha y da Cunha (ob. cit). Improvisar no es lo único que hacen las PyMEs, si bien al principio de la instauración de la empresa, los empresarios tenían que improvisar en muchos sentidos, tal es el caso de la improvisación bricolaje, Verbi Gracia: cuando Pizzas Torres, Yogurt la Paz y Pasteles Polita utilizaron estufas domesticas para hornear sus productos).

De hecho, Moles castizo diseñó sus herramientas en base a la experiencia, del yerno de la señora Mercado, para construir maquinaria para la elaboración del café, debido a que no existe nada en el mercado con dicho propósito. Las rutas de distribución, que aún siguen funcionando, a lo largo del Estado de Veracruz fueron instauradas por medio de la intuición, dado que no hubo planeación para buscar la mejor opción.

En el caso de los empresarios de Vic Pan en los años 70's tuvieron que modificar un horno para colocarle un ventilador y una base de ladrillo para que distribuyera de mejor manera el calor. Así mismo colocaron un cableado de interfon a lo largo de la calle para poder comunicarse con otras sucursales.

CONCLUSIONES

Los actos de improvisación, al principio y durante la vida de la empresa, pueden modificar los recursos con los que cuentan éstas. La improvisación es una excelente herramienta de trabajo cuando aún no hay ni siquiera rutinas establecidas, ya que los pequeños empresarios aún están adaptando sus procesos de producción y de servicios e incluso las recetas de los productos. Asimismo comienzan a trabajar con herramientas que tienen a la mano, algunas usadas y que han desechado otras empresas y otras que no han sido diseñadas para el uso industrial. Algunos resultados de la improvisación se van acumulando a lo largo del tiempo, por lo que en estas empresas les ha permitido perdurar más de 16 años en el mercado.

La Tri-complementariedad de la supervivencia está formada en primer lugar por la improvisación la cual establece la conciliación entre los opuestos explorar y explotar, Las capacidades dinámicas tienen como micro fundamentos a las mejores prácticas por lo que su capacidad de exploración de nuevas oportunidades se puede ver limitada por la rutinización. La improvisación, las capacidades dinámicas y las capacidades básicas son complementarias, dado que se sostienen entre sí mismas, incluso la improvisación debe de ocurrir sobre algún modelo a seguir.

REFERENCIAS

- Ahmad, M., y Othman, S. (2012). **Understanding the Concept of Dynamic Capabilities by Dismantling Teece, Pisano, and Shuen (1997)'s Definition.** International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2(8), 367-378.
- Arshad, D. (2013) **Improvisation-performance link and the moderating effects: A case of Malaysia technology-based companies.** In: Conference on Business Management Research 2013, December 11, 2013, EDC, Universiti Utara Malaysia, Sintok. Recuperado de <http://repo.uum.edu.my/16302/1/6.pdf>
- Barney, J. (1991). **Firm resources and sustained competitive advantage.** Journal of Management. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/014920639101700108>
- Barrett, F. (1998). **Coda—Creativity and Improvisation in Jazz and Organizations: Implications for Organizational Learning.** Organization Science, 9(5), 605–622. Recuperado de <http://doi.org/10.1287/orsc.9.5.605>
- Benbasat, I., Goldstein, D., y Mead, M. (1987). **The Case Study Research Strategy in Studies of Information Systems.** MIS Quarterly, September, pp.369-386.
- Benner, M. y Tushman, M. 2003. **Exploitation, exploration, and process management: The productivity dilemma revisited.** Academy of Management Review, 28(2): 238-256. Recuperado de <http://www.gepeq.dep.ufscar.br/arquivos/Artigo-GerenciadeProcessos-InovacaoExploitation.pdf>
- Bernstein, E. y Barrett, F. (2011). **Strategic Change and the Jazz Mindset: Exploring Practices that Enhance Dynamic Capabilities for Organizational Improvisation.** En A. B. (Rami) Shani, R. W. Woodman, y W. A. Pasmore (Eds.), Research in Organizational Change and Development (Vol. 19, pp. 55–90). Emerald Group Publishing Limited. Recuperado de

<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/S0897-3016%282011%290000019005>

- Bradley, E., Curry, L. y Devers, K. (2007). **Qualitative Data Analysis for Health Services Research: Developing Taxonomy, Themes, and Theory**. *Health Services Research*, 42(4), 1758–1772. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2006.00684.x>
- Bravo, E. (2005). **Identificación y caracterización de las capacidades dinámicas que intervienen en el contexto de la innovación de producto: estudio de casos**. Recuperado de <http://upcommons.upc.edu/handle/2099.1/6952>
- Brown, S., y Eisenhardt, K. (1995). **Product Development: Past Research, Present Findings, and Future Directions**. *The Academy of Management Review*, 20(2), 343. Recuperado de <https://doi.org/10.2307/258850>
- Carattoli, M. (2013). **Dynamic capabilities: Promissory research lines and challenges**. *Cuadernos de Administración*, 26(47), 165–204.
- Ciborra, C., (1998). **Notes on improvisation and time in organizations**. Universiteit Van Amsterdam. Prima Vera Working Paper Series.
- Clegg, S., da Cunha, J., y e Cunha, M. (2002). **Management paradoxes: Arelational view**. *Human Relations*, 55(5), 483–503. Recuperado de <http://doi.org/10.1177/0018726702055005425>
- CONDUSEF (2013). **Empresario pyme como usuarios de servicios financieros problemática**. Secretaria de Hacienda y Crédito Público. Recuperado de <http://www.condusef.gob.mx/index.php/empresario-pyme-como-usuarios-de-servicios-financieros/545-problematica>
- Cortés, N., y Saldaña, A. (2015). **Improvisación y flexibilidad como capacidades dinámicas aplicadas por los miembros de las PyMEs con más de 16 años de vida**. Colombia. Recuperado de <http://portal.uasb.edu.ec/UserFiles/385/File/FE-P004.pdf>
- Crossan, M., y Sorrenti, M. (1997). **Making sense of improvisation**. *Advances in Strategic Management*, (Vol. 14, pp. 155-180). Jai Press Inc. Recuperado de <https://ir.stonybrook.edu/xmlui/bitstream/handle/11401/8165/crossanandsorrenti1997.pdf?sequence=3>
- Easterby-Smith, M., Lyles, M., y Peteraf, M. (2009). **Dynamic Capabilities: Current Debates and Future Directions**. *British Journal of Management*, 20, S1–S8. Recuperado de <http://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00609.x>

- e Cunha, M., y da Cunha, J. (2006). **Towards the Improvising Organisation.** Recuperado de <http://www.traindev.net/wp-content/uploads/2012/03/34-Towards-the-Improvising-Organisation.pdf>
- e Cunha, M., da Cunha, J., y Kamoche, K. (2001). **Organizational Improvisation: An Empirically-Based Exploration of an Innovative Management Concept.**
- Eerde, T. (2013). **Measuring the improvisation process: how to quantitatively measure the quality of improvisation processes in a theatrical simulation environment.** Recuperado de <http://essay.utwente.nl/62783/>
- Eisenhardt, K., y Martin, J. (2000). **Dynamic capabilities: what are they?** Strategic management journal, 21(10–11), 1105–1121.
- Gable, G. (1994). **Integrating case study and survey research methods: an example in information systems.** European journal of information systems, 3(2), 112–126.
- Galindo, A. (2007). **Repercussions of firm size definition on empirical results for firm efficiency and financing research.** Recuperado de <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/4731/MPRA>
- Helfat, C., y Peteraf, M. (2003). **The dynamic resource-based view: capability lifecycles.** Strategic Management Journal, 24(10), 997–1010. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/smj.332>
- Helfat, C., y Lieberman, M. (2002). **The birth of capabilities: market entry and the importance of pre-history.** Industrial and corporate change, 11(4), 725–760.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). **Metodología de la Investigación**, Quinta edición. México: McGraw Hill.
- INEGI (2015). **Resultados definitivos, julio de 2015. Censos económicos 2014.** Recuperado de http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/ce/ce2014/doc/presentacion/pprd_ce2014.pdf
- INEGI (2010). **Encuesta Nacional de Empleo Salarios, Tecnología y Capacitación en el sector manufacturero.** (ENESTYC 2005). México: INEGI.
- Kamoche, K., y e Cunha, M. (2001). **Minimal structures: From jazz improvisation to product innovation.** Organization studies, 22(5), 733–764.
- Leybourne, S. (2007). **Improvisation within management: oxymoron, paradox, or legitimate way of achieving?** International Journal of Management Concepts and Philosophy, 2(3), 224–239.

- Lewin, A. (1998). **Introduction—Jazz Improvisation as a Metaphor for Organization Theory.** *Organization Science*, 9(5), 539–539. Recuperado de <http://doi.org/10.1287/orsc.9.5.539>
- Magni, M., Provera, B., y Prosperio, L. (2006). **Individual attitude toward improvisation in information systems development: a multi-level perspective.**
- Martínez, P. (2011). **El método de estudio de caso Estrategia metodológica de la investigación científica.** *Revista científica Pensamiento y Gestión*, (20). Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3576/2301>
- Molina, M., Armenteros, M., Medina, M., Barquero J., y Espinoza J. (2011). **Reflexión sobre la sobrevivencia de las PYME en el Estado de Coahuila, México.** *Revista internacional administración & finanzas*, 4(1).
- Molina, E. (2008). **La improvisación: definiciones y puntos de vista.** *Música y educación* 21(75), 76– 93
- Moorman, C., y Miner, A. (1998a). **The Convergence of Planning and Execution: Improvisation in New Product Development.** *Journal of Marketing*, 62(3). Recuperado de <http://doi.org/10.2307/1251740>
- Moorman, C., y Miner, A. (1998b). **Organizational Improvisation and Organizational Memory.** *The Academy of Management Review*, 23(4), 698. Recuperado de <http://doi.org/10.2307/259058>
- Morales, I., (2011). **Las PyMEs en México, entre la creación fallida y la destrucción creadora.** Facultad de Economía, UNAM. México. Recuperado de <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/pdfs/366/06isaias.pdf>
- Ó hÓbáin, L. (2013). **A critical realist study of dynamic capabilities in SMEs.**
- Rice, J., Liao, T., Galvin, P., y Martin, N. (2015). **A configuration-based approach to integrating dynamic capabilities and market transformation in small and medium-sized enterprises to achieve firm performance.** *International Small Business Journal*, 33(3), 231–253.
- Saavedra, M. Tapia, B., y Aguilar, M. (2013). **El impacto de las políticas públicas en la MiPyME mexicana.** *Ciencias Administrativas, FCE, UNLP*, 1(1), 1- 19
- Salas, J., Valles E., Galván, A., y Cuevas, T., (2012). **Competitividad para las micro, pequeñas y medianas empresas en México, mediante las incubadoras de negocios.** *European Scientific Journal* November

- edition 8(25) Recuperado de <http://eujournal.org/files/journals/1/articles/559/public/559-1735-1-PB.pdf>
- Secchi, E. (2012). **Essays on Service Improvisation Competence: Empirical Evidence from The Hospitality Industry.** Recuperado de http://tigerprints.clemson.edu/all_dissertations/999/
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2015). **Número de establecimientos manufactureros por tamaño y años de operación.** México: encuesta nacional de empleo, salarios, tecnología y capacitación en el sector manufacturero (ENESTYC).
- Stein, E. (2011). **Improvisation as Model for Real-Time Decision Making.** En F. Burstein, P. Brézillon, y A. Zaslavsky (Eds.), *Supporting Real Time Decision-Making* (Vol. 13, pp. 13–32). Boston, MA: Springer US. Recuperado de http://link.springer.com/10.1007/978-1-4419-7406-8_2
- Strauss, A., y Corbin, J. (1990). **Basics of qualitative research** (Vol. 15). Newbury Park, CA: Sage.
- Teece, D. (2014). **A dynamic capabilities-based entrepreneurial theory of the multinational enterprise.** *Journal of International Business Studies*, 45(1), 8–37. Recuperado de <http://doi.org/10.1057/jibs.2013.54>
- Teece, D. (2012). **Dynamic Capabilities: Routines versus Entrepreneurial Action: Routines versus Entrepreneurial Action.** *Journal of Management Studies*, 49(8), 1395–1401. Recuperado de <http://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01080.x>
- Teece, D. (2007). **Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance.** *Strategic Management*
- Teece, D. Pisano, G., y Shuen, A. (1997). **Dynamic capabilities and strategic management.** *Strategic management journal*, 509–533.
- Teece, D., y Pisano, G. (1994). **The dynamic capabilities of firms: an introduction.** *Industrial and corporate change*, 3(3), 537–556.
- Velázquez, G. (2008). **¿Las pequeñas y medianas empresas mexicanas requieren aplicar diagnósticos organizacionales?** *Mundo siglo*, 21(13), 73-90.
- Villanueva H. (2015). **Juego y Socialización del conocimiento El caso del Festival Internacional del Jazz de la Universidad Veracruzana,** Tesis de doctorado de la Universidad Veracruzana.

Weick, K., (1998). “**Improvisation as a Mindset for Organizational Analysis**” *Organization Science*, 9 (5) 543-555. Recuperado de <http://docenti.unicz.it/upload/denito/weick1.pdf>

Weick, K. (1993). **Organizational redesign as improvisation**. en Huber, G.P. y Glick, W.H. (eds.), *Organizational Change and Redesign*. Oxford University Press: 346-379.

EMPRENDIMIENTOS: CONDUCTA DEL CONSUMIDOR EN EL CONSUMO DE CARNE EN EL ISTMO OAXAQUEÑO

ENTREPRENEURSHIP: CONSUMER BEHAVIOR IN MEAT

CONSUMPTION IN THE OAXACAN ISTHMUS

Sánchez Zárate, María¹
Cruz Celis, Felipe de Jesús²
Rojas Miranda, Mario³

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es analizar el comportamiento en el consumo de carne en la región del Istmo Oaxaqueño. La investigación es descriptiva, de tipo transversal bajo el método cuantitativo. Los datos fueron recogidos a través de encuestas aplicadas solo a mujeres. El instrumento de medición fue elaborado en base a la Corporación para el Fomento de la Ganadería (CORFOGA). De los resultados encontrados el 42.4% de los encuestados se encuentran en un rango de edad entre 36 a 50 años, el 78.8% están conformados entre 2 a 5 integrantes por hogar, el 74% prefieren consumir carne, existe un empate en el pollo y el pescado como preferencia de consumo con un 36.4%; el 33.6% prefiere consumir carnes por ser nutritiva y saludable. En relación a la frecuencia el 66.4% de los hogares consumen carne de 2 a 5 veces por semana y, de 1 a 2 kilos consumen un 70% de los hogares. La principal razón por la que no consumen carne es por indicación médica, el principal aspecto para elegir carne es el color, el lugar preferido es el mercado y la principal razón de compra respecto del lugar preferido es la calidad. En relación a los medio de publicidad más influyente, el 54.0% de la población refiere la televisión.

Palabras clave: Mercadotecnia, consumidor, carne

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the behavior of meat consumption in the region of the Istmo Oaxaqueño. The research is descriptive, cross-sectional under the quantitative method. The data was collected through surveys applied only to womens. The measurement instrument was developed based on the Corporation for the Promotion of Livestock (CORFOGA).The obtained data show that 42.4% are people from 36 to 50 years old. 78.8% live from 2 to 5 members at home. 74% are people who desire to eat meat, 36.4 prefer chicken and almost the same, 33.6 like eating fish. Both declare to wish in a nutritious and healthy way. What is more, 66.4% consume meat from 2 to 5 times per week and.70% of homes eat meat from 1 to 2 kilos per week. The main reason to not consume meat is because of a doctor recommendation. The main aspect to choose meat is the color. The favorite place is the traditional market because of the quality. Finally, 54% of the population declare that the television is the most influential way to announce meat.

Keywords: Marketing, consumer, meat

JEL: D110, L260

Recibido: 10 de septiembre de 2017

Aceptado: 15 de octubre de 2017

¹ Investigadora de la Universidad del Istmo Ciudad Ixtepec, Oaxaca, México. mszarate@msn.com

² Investigador de la Universidad del Istmo Ciudad Ixtepec, Oaxaca, México. felipe_cruz@hotmail.com

³ Investigador de la Universidad del Istmo Ciudad Ixtepec, Oaxaca, México. mario Rojas15@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

Hoy en día la carne sigue siendo un alimento fundamental para el correcto desarrollo del organismo y forma parte del plato del buen comer por su alta calidad nutritiva. Contiene algunos nutrimentos inorgánicos como hierro, cobre, zinc selenio entre otros. El hierro que contiene la carne se le caracteriza por tener una biodisponibilidad alta, es más fácil de integrar al cuerpo.

El contenido medio, en peso, de la carne oscila entre 70% de agua, 21% de proteína, 8% de grasa y 1% de minerales, lo cual varía dependiendo del corte de la especie de animal, de la raza y de su régimen alimentario. El contenido de grasa depende en gran medida de la especie así como el corte elegido y los métodos de cocción Izarzugaza (2015).

De acuerdo a datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura FAO (2014) desde el punto de vista nutricional, la carne es el producto pecuario de mayor valor. Posee proteínas de alta calidad y aminoácidos esenciales, minerales, grasas y ácidos grasos, vitaminas y otros componentes bioactivos, así como pequeñas cantidades de carbohidratos.

El consumo de carne per cápita en algunos países industrializados es alto. En los países en desarrollo un consumo de carne per cápita inferior a 10 kg debe considerarse insuficiente y con frecuencia causa subnutrición y malnutrición. Asimismo, se estima que en el mundo más de 2000 millones de personas sufren carencias de vitaminas y minerales fundamentales, en particular vitamina A, yodo, hierro y zinc. Dichas carencias se producen cuando las personas tienen un acceso limitado a alimentos ricos en micronutrientes como carne, pescado, frutas y hortalizas.

Según datos oficiales de la Secretaria de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación SAGARPA (2012) el sector de la producción de carne en México brinda empleo a por lo menos 1.2 millones de personas. La producción de bovinos de carne se desarrolla en todo el país, siendo los estados del sureste Veracruz, Tabasco, Chiapas, entre otros, los principales productores de becerro. Estos son criados y

engordados en el resto del país, principalmente Jalisco, Culiacán, Sinaloa, entre otros.

Dada la importancia respecto al consumo de carne, por su aporte nutrimental resulta necesario conocer las necesidades y preferencias de los consumidores e identificar los factores que afectan el mercado de la carne, para ello se decide realizar un estudio de mercado que revele los hábitos de consumo de carne en la región del Istmo Oaxaqueño.

Los resultados obtenidos de la presente investigación serán de gran utilidad como fuente de información para futuros emprendimientos que contribuyan al abasto de la demanda de carne y con ello ayudar al sector de servicios cárnicos, a fortalecer, mejorar e incentivar el consumo en el cliente.

El objetivo de esta investigación es analizar el comportamiento en el consumo de carne en la región del Istmo Oaxaqueño. Esta investigación se justifica teóricamente debido a que con base en la bibliografía consultada se realizará un análisis a los hogares de la región del Istmo Oaxaqueño, con la finalidad de conocer el comportamiento en el consumo de carne, permitiendo así generar información a los futuros emprendedores de la región.

Ya que en la región se cuenta con familias que día a día se motivan para emprender un negocio, buscando una forma de mejorar su calidad de vida, aun sin tener conocimiento de cómo se encuentra el mercado lo hacen por el simple hecho de ofrecer a la sociedad un producto o servicio innovador.

Hoy en día hay quienes aseguran que el consumo de carne es dañino para la salud, esta afirmación ha llevado a crear prejuicios en la sociedad que ha repercutido en la baja del consumo de este alimento.

Contrariamente la FAO señala que la carne puede formar parte de una dieta equilibrada, aportando nutrientes beneficiosos para la salud al contener importantes niveles de proteínas, vitaminas, minerales y micronutrientes esenciales para el

crecimiento y el desarrollo; por lo que se cree conveniente abordar la problemática de su consumo.

El resultado de esta investigación permitirá conocer ampliamente los factores que inciden en la compra y consumo de la carne en los pobladores de la región del Istmo Oaxaqueño. Pudiendo identificar como se encuentra este segmento del mercado y conocer las principales necesidades del consumidor actual, propiciando el éxito en la creación del proyecto empresarial.

EJE TEÓRICO

El concepto actual de la mercadotecnia parte de las necesidades del consumidor o usuario, y son estas las que orientan la producción. Esta concepción del proceso de intercambio no es, en realidad, tan nueva. Ya los economistas clásicos consideraban que la actividad económica debía estar centrada en el consumo Santesmases, Sánchez y Valderrey, (2014).

Adam Smith citado por Santesmases et al. (2014), afirmó en su obra la Riqueza de las Naciones que el consumo es el único fin y propósito de toda la producción; y habría que atender al interés del productor sólo en la medida en que es necesario para promover el del consumidor.

La forma de concebir la actividad de intercambio ha pasado por orientaciones distintas en su evolución, hasta llegar al concepto actual de mercadotecnia, en el que se contemplan no sólo las necesidades de los individuos en particular, sino también, las de la sociedad en general.

La mercadotecnia se ha basado en disciplinas tales como la psicología, que ha proporcionado los fundamentos para diversos modelos de comportamiento del consumidor y análisis de actitudes; las estadísticas, cuyas técnicas han sido ampliamente utilizadas para analizar relaciones entre variables; y la investigación operativa, empleada en los modelos de optimización. Asimismo, la economía ha

proporcionado un importante soporte teórico a muchos de los principios de la mercadotecnia, especialmente a los relacionados con el análisis de la demanda.

La Asociación Americana de Marketing, define la mercadotecnia como el proceso de planificación y ejecución de la concepción, fijación del precio, promoción y distribución de ideas, bienes y servicios para crear intercambios que satisfagan los objetivos de los individuos y de las organizaciones Lopez (2001).

La mercadotecnia por tanto, actúa fundamentalmente sobre la demanda. Identifica, crea o desarrolla demanda, posibilitando que los deseos se conviertan en realidad. Pero no ha de crear necesidades artificiales. Estas deben existir, bien de forma manifiesta o latente, es decir; reales y no aparentes Santesmases (2012).

La mercadotecnia tiene una importancia crítica para la sociedad, ya que se le ha encomendado suministrar el nivel de vida exigido por la gente. El consumidor tiene una gran variedad de necesidades y deseos que requiere satisfacer. La tarea de la mercadotecnia consiste en lograr esta satisfacción. Además proporciona empleos tanto en el trabajo de la producción, como en las actividades propias de sus funciones Alonso, Ocegueda y Castro (2006).

Según Santesmases, et al. (2014), el comportamiento del consumidor se refiere al conjunto de actividades que lleva a cabo una persona o una organización desde que tiene una necesidad hasta el momento que efectúa la compra y usa el producto. Suele distinguirse entre el comportamiento del consumidor particular o consumidor final y el comportamiento de las organizaciones.

El estudio del comportamiento del consumidor final incluye los siguientes aspectos:

1. El comportamiento de compra o adquisición, abarca todas las actividades desarrolladas para obtener un bien o un servicio, incluido el pago del mismo, estas pueden ser individual o en grupo.
2. El comportamiento de uso o consumo final de los bienes y servicios adquiridos por uno mismo o por terceras personas.

3. Los factores internos y externos al individuo que influyen en el proceso de compra y en el uso o consumo del producto adquirido. El estudio del comportamiento de las organizaciones, abarca la compra y consumo por parte de empresas y otras entidades de los bienes y servicios que incorporan a sus procesos productivos.

La carne proviene principalmente de los ganados bovino, porcino, ovino y de algunas aves. Los tres primeros se denominan con frecuencia como especies de carne roja y la última se considera de carne blanca. A nivel mundial la que se produce en mayor cantidad es la de cerdo, seguida por la de pollo, bovino y menor cantidad la de cordero, las diferencias en la producción se deben a las preferencias de los consumidores Muñoz (2014).

Características de la carne. Según Izarzugaza (2015), el análisis de la carne y los productos cárnicos es una importante actividad en la industria cárnica y en particular dentro del dominio de análisis de alimentos, debido quizás a que es un alimento importante y relativamente caro dentro de la dieta. El análisis de los cárnicos es vital en la industria de procesamiento de alimentos para el control de calidad, la garantía, la caracterización nutricional y el etiquetado del producto.

La carne tiene una composición química bastante compleja y variable en función de un gran número de factores tanto extrínsecos como intrínsecos. El conocimiento detallado de su composición y la manera en que estos componentes se ven afectados por las condiciones de manipulación, procesamiento y almacenamiento determinarán finalmente su valor nutricional, la durabilidad y el grado de aceptación por parte del consumidor Izarzugaza (2015).

De acuerdo a la página oficial de SAGARPA (2012), la carne fresca como la procesada se caracteriza con la medida de atributos físicos como la textura y el color que constituyen indicadores de calidad de la carne para indicar los niveles de frescura o contrariamente determinar si esta rancia, entre las características más importantes tenemos el sabor, el olor y el color de la carne.

Según Muñoz (2014), desde el punto de vista de salud, una dieta rica en grasa es poco recomendable, puesto que lo importante no es solo la cantidad de carne consumida; sino también el corte de carne. El valor más importante de la carne radica en que es un alimento nutritivo, cuya ingesta es recomendada para tener una dieta equilibrada y saludable.

La carne aporta a la dieta, proteínas de buena calidad y, dependiendo de la especie y del corte, cantidades variables de grasa, misma que es una excelente fuente de energía. Provee aminoácidos esenciales que se consideran muy adecuadas para promover la salud y prevenir enfermedades. Es por ello que la proteína animal nos ayuda a reducir la ingesta de carbohidratos y a mantener nuestro peso corporal estable, además permite que mantengamos la masa y el tono muscular.

El consumo de estas proteínas favorece el crecimiento, el desempeño físico y la fortaleza muscular. Una ración de 100 grs. de res, aporta 28 grs. de proteína. Un menú equilibrado debe contener, diariamente, cerca de 55% de carbohidratos, 30% de grasas y 15% de proteínas y vitaminas, minerales y fibras Nutrition Plate Unveiled, Replacing Food Pyramid (2011).

MÉTODO DE TRABAJO

Esta investigación busca identificar los hábitos de consumo de la carne bovina en la región del Istmo Oaxaqueño, sin pretender un fin específico, estableciendo con la información obtenida un marco de referencia para futuras aplicaciones; a partir del estudio de la demanda de carne en los hogares, solo se encuestaron a mujeres de entre 20 a 60 años dado que regularmente son quienes se encargan de la administración del hogar, entre estos el abastecimiento de insumos para su ingesta, lo cual hizo la investigación absolutamente descriptiva.

Se define esta investigación de tipo transversal debido a que la recopilación de la información se realizó en un solo periodo de tiempo. También se considera de tipo retrospectiva dado que busca conocer la opinión de consumidores por medio de encuestas, considerando las características que prevalecen en el consumo de carnes,

tales como el periodo de tiempo, cantidad en consumo o en caso contrario la razón por la que no la consuman, lugares de preferencia, y el medio de publicidad empleado, buscando identificar los hábitos de consumo.

Para el desarrollo de esta investigación la información se obtuvo directamente de las mujeres, por medio de encuestas que fueron aplicadas en un punto estratégico de cada población al que comúnmente concurren, como parques y espacios públicos en la región del Istmo Oaxaqueño, llevándose a cabo en las poblaciones más representativas como lo son: Juchitán de Zaragoza, Santo Domingo Tehuantepec y Ciudad Ixtepec. Descripción del instrumento. El análisis de consumo de carne bovina de la presente investigación se fundamentó bajo el enfoque del método cuantitativo, dado que los datos fueron más fiables a recabar a través de encuestas.

La aplicación del instrumento fue a través de un muestreo aleatorio en las diversas localidades, a mujeres de entre 20 a 60 años por ser quienes se encargan de abastecer los alimentos en el hogar.

Tabla 1. Población y muestra

Población	Hogares	Encuestas aplicadas
Ciudad Ixtepec	7,042	40
Juchitán	22,205	120
Tehuantepec	15,924	90
Total	45,171	250

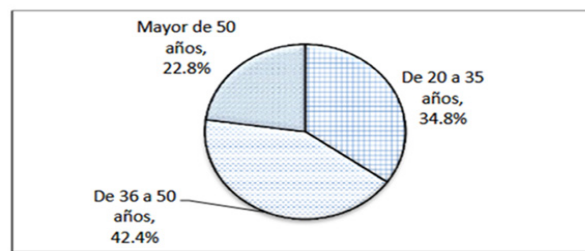
Fuente: Elaboración propia con base en (INEGI) 2015

En la Tabla 1, se puede apreciar que se aplicaron 250 encuestas, asignadas en función al número de hogares de cada una de las poblaciones de la región del Istmo Oaxaqueño. Una vez obtenida la información esta se capturó y posteriormente se codificó en el programa SPSS, para así tener una base de datos que permitirá realizar el análisis correspondiente a la investigación y dar respuesta a las preguntas de investigación.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De un total de 250 encuestas aplicadas a las mujeres del Istmo Oaxaqueño, el 42.4%, de los encuestados están en edad de 36 a 50 años, el 34.8% se encuentran en rango intermedio de 20 a 35 años y tan solo 22.8% de las mujeres encuestadas son mayores de 50 años. La Gráfica 1, muestra el resultado de la edad de los consumidores.

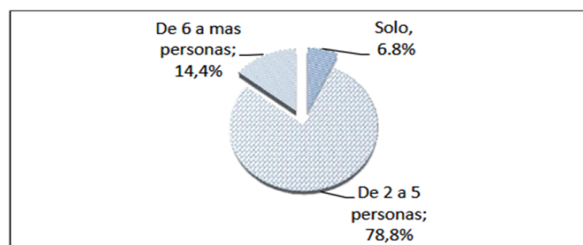
Gráfica 1. Edad de los consumidores



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

En la siguiente gráfica se muestra el número de integrantes por hogar. En relación al número de personas que integran un hogar, el 78.8% señalaron que están conformados de 2 a 5 personas y, de 6 a más personas representan 14.4%, solamente 6.8% dijeron vivir solas. Tal como se puede observar en la gráfica 2

Gráfica 2. Número de integrantes por hogar

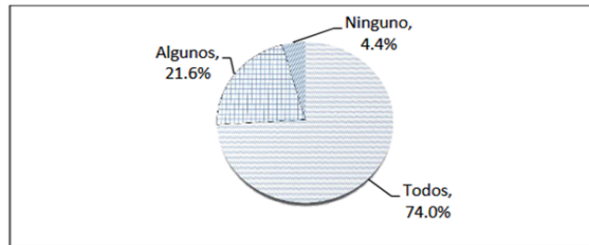


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

Consumo de carne en el hogar. Para conocer el consumo de carne en los hogares se observa en los resultados de la Gráfica 3, que el 74.0% consumen carne en

sus hogares, 21.6% dijo que algunos integrantes la consumen y el 4.4% pertenece a los encuestados que no la consumen en sus hogares.

Gráfica 3. Consumo de carne en el hogar



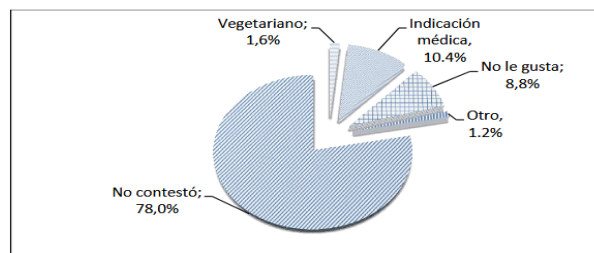
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

Razones para no consumir carne.

Reconociendo que hay un grupo de personas que no consumen carne, se identificaron las razones por las que no la consumen:

- el 10.4% mencionó que por indicación médica
- 1.6% manifestó ser vegetariano,
- al 8.8% no le gusta la carne,
- mientras que el 1.2% tiene otras razones que son el precio y la edad, el 78% no contestó, se visualiza en la Gráfica 4.

Gráfica 4. Razones para no consumir carne

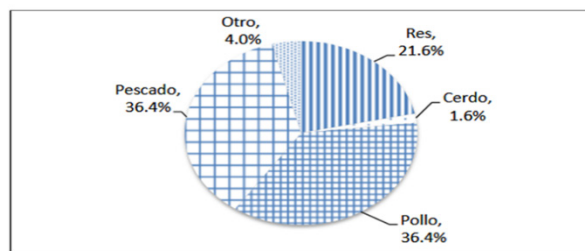


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

Tipo de carne de mayor consumo.

El 36.4% dijo que el tipo de carne de mayor consumo en el hogar es el pollo y el pescado. Mientras que 21.6% contestó que prefieren la carne bovina, 1.6% consume la carne de cerdo y tan solo el 4.0% consumen otro tipo de carne, como animales de la región: la iguana, el conejo y el chivo; esta información se presenta en la Gráfica 5.

Gráfica 5. Tipo de carne con mayor consumo

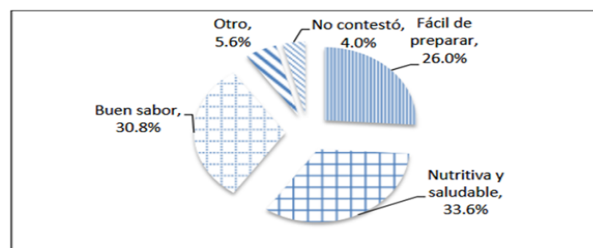


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

Preferencia para el consumo de carne.

En la Gráfica 6 se presentan los siguientes resultados, 33.6% prefiere consumir carne por ser nutritiva y saludable, el 30.8% lo degusta por su sabor, 26.0% dijo que lo prefiere por ser fácil de preparar alimentos, en tanto 5.6% especifico otra razón tales como la cuestión económica y el 4.0% no contestó esta pregunta.

Gráfica 6. Preferencia para el consumo de carne

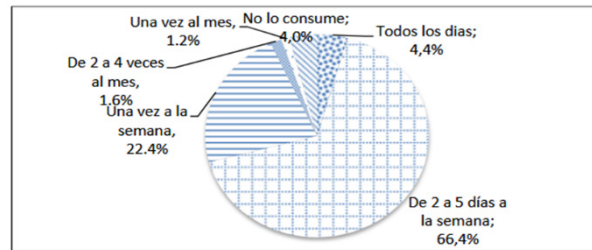


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

Frecuencia de consumo de carne.

En la Gráfica 7, tenemos que 66.4% consume carne de 2 a 5 días a la semana, 22.4% manifiesta su consumo una vez a la semana, 4.4% refieren consumirlo todos los días, el 1.6% lo consume esporádicamente de 2 a 4 veces al mes, en tanto 1.2% solo lo consume una vez al mes.

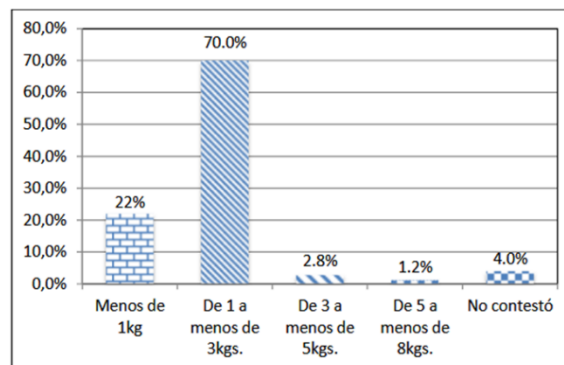
Gráfica 7. Frecuencia de consumo de carne



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

Consumo de carne semanalmente. En la Gráfica 8 se muestra el consumo de carne de los hogares del Istmo Oaxaqueño por kilo semanalmente, en donde 70.0% consumen de 1 a 2 kilos, menos de 1 kg el 22.0%, el 2.8% consumen de 3 a 5 kilos y 1.2% dijo consumir de 5 a 8 kilos.

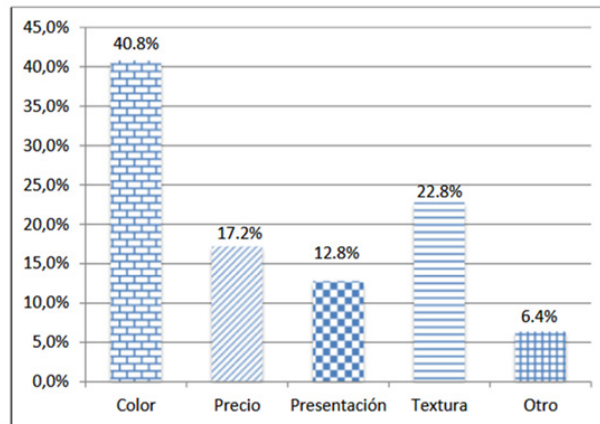
Gráfica 8. Consumo de carne semanalmente



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

Aspectos considerados al elegir carne. El principal aspecto es el color 40.8%, el 22.8% la textura; y con 17.2% el precio, el 12.8% se basa en la presentación, el 6.4% se refiere a otros aspectos tales como calidad o frescura en la carne, ver Gráfica 9.

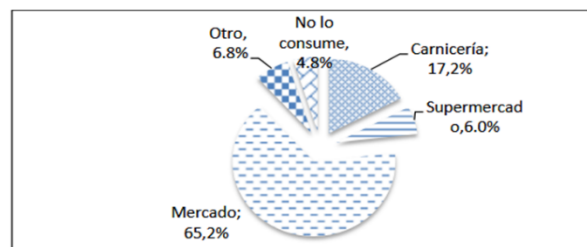
Gráfica 9. Aspectos considerados al elegir carne



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

Local comercial preferido para la compra de carne. El 65.2% compran carne en el mercado, el 17.2% acude a la carnicería, el 6.8% lo adquiere en otros lugares como la crianza y domesticación o con un vecino, 6.0% opta por el supermercado y el 4.8% no consume carne, estos resultados se observan en la Gráfica 10.

Gráfica 10. Local comercial preferido para la compra de carne

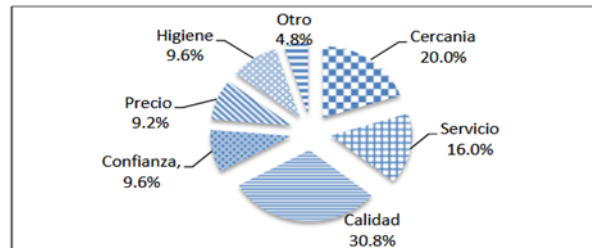


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

Razones de compra respecto del lugar preferido. La Gráfica 11, muestra que el principal aspecto es la calidad con 30.8%, 20.0% señaló como segunda opción la cercanía y con 16.0% el servicio. En esta pregunta los encuestados podían elegir

más de una opción, de los cuales la confianza e higiene se ubican en 9.6% y el precio 9.2%, y 4.8% refirió otra razón como experiencias de familiares o amigos.

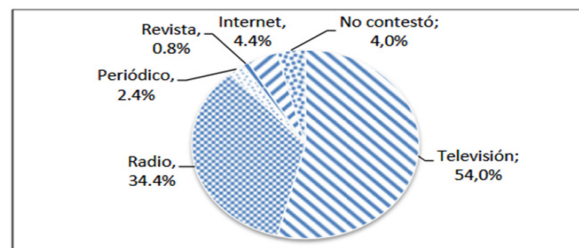
Gráfica 11. Razones de compra respecto del lugar preferido



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

Medio de publicidad más influyente. El 54.0% de la población refiere la televisión como principal medio de publicidad para informarse cuando compra carne siendo el más representativo, el 34.4% dijo la radio, el 4.4% se inclina por el internet, el 2.4% el periódico y el 0.8% la revista; las personas que no contestaron esta pregunta representan el 4.0%, ver Gráfica 12.

Gráfica 12. Medio de publicidad más influyente



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

En relación a las preferencias en el consumo de carne en las poblaciones encuestadas encontramos un empate del 36.4% entre el pollo y el pescado, la carne bovina 21.6%, el 4.0% prefiere el consumo de otro tipo de carne como son los animales que se encuentran en el campo y solo el 1.6% opta por el consumo de carne de cerdo, según se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Preferencias en el consumo de carne por población.

Población	Preferencias en el consumo de carnes en el hogar					Total
	Res	Cerdo	Pollo	Pescado	Otro	
Ciudad Ixtepec	7.6%	1.2%	5.6%	1.6%	0.0%	16.0%
Juchitán de Zaragoza	5.2%	0.0%	15.6%	24.0%	3.2%	48.0%
Sto. Domingo Tehuantepec	8.8%	0.4%	15.2%	10.8%	0.8%	36.0%
Total	21.6%	1.6%	36.4%	36.4%	4.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

Por otro lado Ixtepec es la localidad en la que se tiene una mayor preferencia por el consumo de carne bovina con un 7.6%, mientras que Tehuantepec prefiere el pollo con 15.2% y Juchitán optan en mayor medida por el pescado con un 24.0%.

El consumidor señala que la razón que considera para el consumo de carne es el sabor con un 8.8%, quienes optan por pollo y pescado refieren que por considerarlo nutritivo y saludable con 12.4% y 17.6% respectivamente, Tabla 3.

Tabla 3. Consumo de carnes respecto a su razón de preferencia.

Razón por la que se prefiere este tipo de carne	Consumo de carnes en el hogar					Total
	Res	Cerdo	Pollo	Pescado	Otro	
Fácil de preparar	8.4%	0.4%	10.0%	7.2%	0.0%	26.0%
Nutritiva y saludable	3.6%	0.0%	12.4%	17.6%	0.0%	33.6%
Buen sabor	8.8%	0.8%	10.0%	11.2%	0.0%	30.8%
Otro	0.8%	0.4%	4.0%	0.4%	0.0%	5.6%
No contestó	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%
Total	21.6%	1.6%	36.4%	36.4%	4.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta

La frecuencia en el consumo de carnes a la semana en los hogares representan el 66.4% de 2 a 5 días, el 70.0% mencionó que su consumo es en promedio de 1 a 3

kilos semanales. Los principales aspectos que toman en cuenta son el color con un 40.8%, la textura con 22.8% y con 12.8% la presentación. De los consumidores el 65.2% concurren con mayor frecuencia por sus compras al mercado, considerando para el consumo aspectos como la calidad con 30.8%, la cercanía con 20.0% y el servicio con 16.0%, es decir; dando menor peso a las medidas como higiene, precio y confianza.

Finalmente desde su percepción los hogares en el Istmo Oaxaqueño señalan que el medio publicitario más influyente es la televisión. Sin embargo, resulta contradictorio ya que el 65.2% de estos realizan sus compras en los mercados locales, cuando ningún mercado se publicita a través de este medio. Por lo que la televisión no es un medio influyente actualmente en las decisiones de compra de carne, sin embargo puede considerarse su potencial de influir ampliamente en este tipo de decisiones futuras.

CONCLUSIONES

En la región existe una alta tendencia a consumir pollo y pescado por considerarlas parte de una alimentación sana, mientras que en relación a la carne bovina el mercado local considera que propicia enfermedades para el ser humano, siendo esta la principal amenaza identificada, además de la dura competencia nacional e internacional de productores de carne bovina con amplia experiencia y mejores condiciones para su producción.

El 30.8% de los consumidores están exigiendo cada vez más calidad. De ahí que estén proliferando las etiquetas y marcas de calidad, básicamente en la carne de vacuno, la mayoría de los consumidores consideran que la carne que compran es segura. Aspectos como la seguridad alimentaria, van a jugar un papel esencial en la actitud del consumidor. La trazabilidad del producto, identificando su historial a lo largo de la cadena comercial será esencial en el nuevo marco competitivo.

La apertura progresiva de los mercados mediante el proceso de liberalización conlleva aspectos positivos y negativos. De una parte hay una mayor competencia, con productos que nos vienen del exterior. La ampliación de la Unión Europea hacia los

países de Centro y Este de Europa puede alterar significativamente el panorama actual. Como contrapartida se abren nuevas posibilidades con nuevos mercados que es necesario conocer.

Esta investigación presentó un análisis del consumo de carne en el Istmo oaxaqueño mostrando información a futuros emprendedores de cárnicos de la región. Así mismo, para investigaciones futuras se recomienda plantear una propuesta que explore el mercado de importación y/o exportación de carne entre la Unión Europea y México, ya que exportar a la unión Europea representa un enorme mercado con más de 500 millones de consumidores.

REFERENCIAS

Alonso, E., Ocegueda, V., y Castro, E. (2006). **Teoría de las organizaciones**. México: Umbral. Editorial S.A. de C.V.

CORFOGA. (Octubre de 2003). **La posición del sector carnico bovino centroamericano frente al TLC con Estados Unidos**. Recuperado el 10 de Abril de 2016, del sector ganadero de carne: http://www.corfoga.org/images/public/documentos/pdf/Posicion_Sector_Bovino_TL_C-Cafta.pdf

FAO. (25 de Noviembre de 2014). Departamento de Agricultura y Protección del Consumidor. **Producción y Sanidad Animal**. Recuperado el 18 de Noviembre de 2015, de Carne y Productos cárnicos: <http://www.fao.org/aq/againfo/themes/es/meat/home.html>

Izarzugaza. (11 de Diciembre de 2015). **Características de la carne**. Obtenido de http://www.izarzugaza.com/index.php?option=com_content&view=article&id=138%3Acaracteristicas-de-la-arne&catid=15%3Awiik&Itemid=107&lang=es

Lopez, B. (2001). **La esencia del marketing**. Barcelona: Universida Plitecnica de Catalunya.

Muñoz, M. (2014). **Tablas de uso práctico de los alimentos de mayor consumo**. México: Mc Graw Hill.

Nutrition Plate Unveiled, Replacing Food Pyramid. The New York Times. 2 de junio de 2011. Consultado el 2 de junio de 2011.

SAGARPA. (10 de Septiembre de 2012). **Carne de Res Mexicana**. Obtenido de Procedencia de la carne de la carne que comemos en México:

<http://www.sagarpa.gob.mx/ganaderia/Documents/MANUALES%20INIFAP/Manual%20Carne%20de%20Res%20Mexicana.pdf>

Santesmases, M. (2012). **Marketing. Conceptos y Estrategias**. Madrid: Pirámide.
Santesmases, M., Sánchez, A., & Valderrey, F. (2014). **Fundamentos de mercadotecnia**. México: Patria.

INCORPORACION DE LA COMUNICACIÓN EN SALUD AL PILAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: REVISION DE LITERATURA

INCORPORATION OF HEALTH COMMUNICATION INTO THE QUALITY OF BUSINESS LIFE PILLAR OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: LITERATURE REVIEW

Guerrero Moreno, María Candelaria¹
Jiménez Terrazas, Carmen Patricia²

RESUMEN

La calidad de vida laboral hace referencia a la satisfacción y bienestar que los trabajadores experimentan con respecto a su vida en el trabajo; conjunta las experiencias de las personas y las condiciones del entorno laboral. Incorporados a uno de los factores de la CVL, la salud y seguridad se enfocan primordialmente hacia la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo. Bajo la metodología de revisión sistémica de literatura, se encontró que aunque algunas empresas llevan a cabo actividades para mejorar la salud de sus trabajadores, se ha dejado de lado el papel que desempeña la comunicación en salud en los programas de salud que implementan. Así también, como parte de los resultados se identifican las teorías en que se han basado estudios previos en comunicación en salud a nivel individual, interpersonal y comunitario. Se concluye como propuesta, realizar estudios posteriores que permitan conocer cómo las empresas incorporan y promueven acciones que puedan contribuir a disminuir los problemas de salud de los trabajadores con apoyo de la comunicación en salud y que ayuden a mejorar la calidad de vida en las empresas

Palabras clave: comunicación en salud, calidad de vida laboral, responsabilidad social empresarial

ABSTRACT

Quality of working life (QWL) refers to the satisfaction and welfare workers experience regarding their work life; joint experiences of the people and work environment conditions. As part of one of the factors of QWL, health and safety focus primarily to surveillance and intervention on working conditions. Under the methodology of systemic literature review found that although some companies conduct activities to improve the health of their workers, has neglected the role of health communication in health programs they implement. Also as part of the results, we identify theories have been based on previous studies in health communication at individual, interpersonal and community level. It was concluded as proposed, subsequent studies that reveal how companies incorporate and promote actions that can help reduce health problems of workers in support of health communication and to help improve the quality of life in enterprises.

Keywords: health communication, quality of work life, corporate social responsibility

JEL: I310, M140

Recibido: 10 de agosto de 2017

Aceptado: 30 de septiembre de 2017

¹ Investigadora de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Ciudad Juárez, Estado de Chihuahua, México

² Investigadora de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Ciudad Juárez, Estado de Chihuahua, México.
pjimenez@uacj.mx

INTRODUCCIÓN

El término de calidad de vida es un amplio concepto que ha sido relacionada con el bienestar social y reflejo principalmente la situación de vida de los individuos y sus percepciones. Toma importancia a partir de los años sesenta, sin embargo el mayor interés por estudiarla se da a partir de la publicación de los llamados indicadores sociales en 1975 (Tuesca, 2005).

El término calidad de vida es utilizado por primera vez en el ámbito de la salud al evaluar el tratamiento médico, sin embargo por su dimensionalidad donde abarca diversas disciplinas ha dificultado una definición general ya que es empleado en los ámbitos educativo, político, social (de Souza & Puzzi, 2013) y un poco más recientemente en el ámbito laboral (Nyagechi & Bwisa, 2013). El presente artículo se enfoca en el ámbito de calidad de vida laboral, vista también desde la responsabilidad empresarial e incorporando la comunicación en salud.

Su metodología es un estudio documental de revisión sistémica de literatura llevado a cabo mediante una revisión exhaustiva de artículos científicos, que abarcaron un periodo comprendido del año 2001 al 2015, de los cuales se seleccionaron 45 para realizar el análisis de las variables objeto del estudio. Dicha selección se realizó considerando su caracterización y perspectivas teóricas, entre otros aspectos con el objetivo de realizar un estado del arte sobre la visión de la comunicación en salud en el pilar de calidad de vida laboral de la responsabilidad social empresarial.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

En el ámbito laboral, el término calidad de vida laboral o calidad de vida en el trabajo (utilizado indistintamente), comprende aquellas condiciones que guardan una relación con el trabajo (Cladellas, 2008) y se logra cuando las personas a través del mismo logran cubrir sus necesidades personales (Gómez, 2010; de Souza & Puzzi, 2013; Palaniammal, 2013). Dentro del amplio campo de la investigación, los estudios sobre calidad de vida laboral han encontrado diversas y variadas definiciones debido a su vinculación con el trabajo, Segurado y Agulló (2002) definen dos perspectivas teóricas:

la calidad de vida del entorno de trabajo y la calidad de vida psicológica. La primera tiene como meta mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses de la organización, mientras que la segunda su interés es la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador.

Para estos autores la calidad de vida laboral se divide en dos componentes: uno que se relaciona con las experiencias de las personas en el trabajo llamados componentes subjetivos y el otro que abarca las condiciones del entorno laboral denominados componentes objetivos (Segurado & Agulló, 2002).

En los componentes subjetivos aparecen la motivación, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal, compromiso, actitudes y valores entre otros, mientras que en los componentes objetivos aparecen elementos que están presentes en el ambiente laboral entre los que se encuentran las condiciones ambientales, organización y ritmo del trabajo, salarios, contenido del puesto, seguridad y salud en el trabajo, etc. (Figueiredo, Grau, Gil, & García, 2012).

Más recientemente Palaniammal (2013) también encuentra que la calidad de vida laboral está compuesta por dos factores, siendo estos el medio ambiente de trabajo y el bienestar del empleado, el primer factor se integra por: La democracia, contenido de las tareas, cantidad y calidad de tiempo libre, promoción, mientras que para el segundo factor se integra por la seguridad laboral, salarios, beneficios, equidad, medio ambiente físico, integración social, la salud y seguridad (Palaniammal, 2013), esta última encontrada como salud laboral, la cual se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo.

La salud laboral o salud ocupacional ha sido definida por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud “la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos, prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus

aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad” (Gómez, 2007).

El concepto de salud ocupacional a salud de los trabajadores, es ampliado por Gómez (2007) al extenderse fuera del ámbito laboral, donde además de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales se consideran las enfermedades derivadas de la vida fuera del centro de trabajo.

El interés de las empresas por la salud del trabajador además de la salud laboral, ha surgido debido a cambios importantes (de Souza & Puzzi, 2013). Asociaciones y empresas incluyen programas preventivos asociados al empleo saludable, todos ellos encaminados a mejorar la calidad de vida laboral.

Algunas actividades para mejorar la salud del trabajador están presentes en muchas empresas, algunas de ellas incorporadas como parte de su responsabilidad social empresarial, como ejemplos se pueden citar algunos en México como Grupo Cementos de Chihuahua, donde se promueve la cultura de la salud; Volkswagen de México, promueve la expo salud, así como la alimentación saludable mediante la elaboración de comidas especiales que ayudan a la reducción y/o control de peso; Femsa, promueve la cultura de la salud y el autocuidado, otras empresas ofrecen y llevan a cabo sus propios programas saludables es el caso de Sodexo, e- Saludable y Empresas Saludable (Sodexo, s.f.; e saludable, s.f.; Empresas Saludables, s.f.).

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Una nueva forma de hacer negocios que a nivel mundial ha tomado importancia en las últimas décadas y que en México no ha sido la excepción, es denominada responsabilidad social empresarial, donde su carácter voluntario (Barroso, 2008; Alonso, Rodríguez, & Cortez, 2012) integra consideraciones económicas, sociales y ambientales (Barroso, 2008; Lee, Yeon, & Jung, 2013).

La implementación de algunas estrategias de responsabilidad social, han mostrado a las empresas que el éxito y la reputación no dependen exclusivamente de las utilidades

(Barroso, 2008; Alonso, et. al., 2012). Esta posible ventaja competitiva de alcanzar beneficios tanto internos como externos ha impulsado a las empresas mexicanas a incursionar en la implementación de prácticas de responsabilidad social (Mercado & García, 2007), buscando favorecer la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y las comunidades.

Una de estas prácticas ha sido el interés de las empresas por la salud del trabajador que además de la salud laboral, ha surgido debido a cambios importantes en los costos de los servicios médicos que con anterioridad se escapaban a las necesidades de la empresa (Leiner, Ávila, & Jiménez, 2010).

Algunos autores han considerado que dado el incremento de enfermedades prevenibles y el impacto en su fuerza laboral, es necesario incorporar como estrategia corporativa la mejora de la salud de los trabajadores (Gómez, 2007). Para algunos autores la posibilidad y necesidad de considerar la salud de sus trabajadores puede determinar su propia competitividad y productividad en el futuro, considerando estas actividades como un nuevo paradigma en la responsabilidad social empresarial, (Leiner, Ortiz, & Ávila, 2008), cuyas prácticas llevadas a cabo en su dimensión interna están asociadas principalmente al recurso humano (Server & Villalonga, 2005).

Mediante la revisión en artículos de investigación científica, se ha detectado que la salud de los trabajadores como parte de la calidad de vida laboral de la responsabilidad social empresarial, ha sido escasamente estudiada, prueba de ello es la localización de una sola investigación empírica, cuyo enfoque fue principalmente relacionado con la salud y seguridad laboral (Hoffmeister, Benavides, & Jodar, 2005).

En relación a la salud de los trabajadores es importante considerar que a nivel mundial tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo, en los últimos años se han observado problemas de salud, como es el caso de enfermedades crónicas no transmisibles destacándose las enfermedades cardiovasculares, seguida por algunos tipos de cáncer (Barquera, Campos, Hernández, Pedroza, & Rivera, 2013), enfermedades respiratorias y diabetes (Organización Mundial de la Salud, 2015), enfermedades que representan cada vez un costo más elevado para las empresas

(Gisbert, 2007; Kahn, Stevenson, & Roslender, 2010) y los sistemas de salud (Velázquez-Monroy et. al., 2003) afectando además a la competitividad y a la planeación estratégica (Romero, Súmano, & Romero, 2009) debido a que muchos de los empleados dejarán de trabajar por discapacidad o fallecimiento prematuro (Córdova et. al., 2008).

Asimismo poco o nada se conoce si los programas de Responsabilidad Social Empresarial incluyen la comunicación en salud. Esto abre un nuevo campo de estudio que permita conocer si los programas RSE incluyen realmente la promoción en la salud solo la mencionan, y como dicen Almaguer, Herrera & Pérez (2007) que además de integrar al trabajador se incluyan la familia y la comunidad.

COMUNICACIÓN EN SALUD

La salud y seguridad laboral como parte del segundo factor de la calidad de vida laboral, han sido mencionados en los estudios de manera conjunta pero con mayor énfasis a la seguridad laboral, estudiando sus causas y su relación con los riesgos laborales, riesgos psicosociales y accidentes de trabajo (Smith & DeJoy, 2012), sin embargo, aspectos importantes como la comunicación en salud han sido excluidos.

La comunicación en salud busca concientizar, persuadir y motivar, a los individuos, y a las comunidades a la participación e involucramiento a favor de la adopción de hábitos saludables con la finalidad de prevenir enfermedades (Díaz & Uranga, 2011; Briscoe & Aboud, 2012).

La importancia de estudiar la comunicación en salud responde a la necesidad de informar, influenciar y motivar a los individuos, instituciones y público, sobre temas de salud, (Kahn, et. al., 2010) la comunicación en salud es ideal para la prevención de enfermedades, promoción de la salud, políticas de salud, financiamiento y mejoramiento de la calidad de vida de los integrantes de una comunidad (Díaz & Uranga, 2011).

Existe una brecha entre los avances logrados en las investigaciones relacionadas a la

rama de la medicina y el conocimiento y aplicación de estas investigaciones hacia la población. Los profesionales de la salud tienen grandes conocimientos sobre cómo promover la salud y prevenir las enfermedades, sin embargo no saben cómo comunicar esta información a la sociedad (Kreps & Maibach, 2008).

Por su naturaleza de estudio y la función de los medios necesarios para hacer que los temas en salud lleguen y produzcan el efecto deseado al público objetivo, se requiere de un trabajo multidisciplinario que incluya conocimientos en salud, comunicación, administración, sociología, economía entre otros. Se considera que el administrador por su formación y conocimientos puede ser el encargado de implementar programas de comunicación en salud (Leiner, et. al., 2008). Apoyándose en los medios masivos, organizacionales, comunitarios e interpersonales, la comunicación en salud busca contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas, al estimular los procesos de cambio social, mediante la propagación de conocimientos que modifiquen y refuercen las actitudes, valores y conductas (Wakefield, Loken, & Hornik, 2010).

Tabla 1. Algunas campañas que han utilizado estos medios de comunicación

Año de publicación	Autor(es)	País	Campaña	Enfatizada a	Impacto
2002	Sensores, R.; Giraldo, F. et al	México	Parchetransdémico	Dejar de fumar	Incremento de las personas que intentaron dejar de fumar. Estimado por el incremento en ventas de productos auxiliares para dejar de fumar
2005	Santos, M.; Lopes, A.	Brasil	Agita São Paulo	Actividad física	Incentiva a las personas a adoptar un estilo de vida activo, disminución del sedentarismo. Modelo utilizado como ejemplo en todo Brasil
2007	Ballesteros, J.M.; Dal-Re, M. et al	España	Estrategia Mundial Sobre Régimen Alimenticio, Actividad Física y Salud (NAOS)	Reducir los factores de riesgo de enfermedades no transmisibles relacionadas con las dietas poco saludables y la inactividad física	Altos niveles de sensibilización a la educación alimentaria
2010	Villalobos, V.; Ortiz, O. et al	México	Espacios Libres de Humo	Protección a no fumadores y trabajadores de los efectos dañinos del humo de cigarro.	Las campañas de mercadotecnia social pueden reforzar conocimientos y actitudes

Fuente: Elaboración propia mediante revisión de literatura.

La comunicación masiva, como su nombre lo indica tiene un gran alcance ya que su

medio para transmitirla incluyen: televisión, radio, prensa, cine, revistas, y hoy en día internet y redes sociales (Wakefield, et. al., 2010), algunas campañas que han utilizado estos medios de comunicación se presentan a continuación.

SUSTENTO TEÓRICO

Las teorías de la persuasión o modelos conductuales, así como las teorías de redes sociales y de apoyo, ayudan a entender que es lo que motiva a las personas a adoptar o no adoptar comportamientos que ayuden a mejorar su calidad de vida. Las teorías o modelos en salud, ayudan a explicar la dinámica de ese comportamiento. Durante el proceso de cambio se busca que las personas avancen a través de varias etapas, hasta que este nuevo comportamiento se integre a su vida, las siguientes teorías han sido la base para la comunicación en salud, las cuales han sido agrupadas en los siguientes niveles: (a) Individuales; (b) Interpersonales y (c) Comunitario. En la siguiente tabla se resumen cada una de las teorías encontradas de acuerdo a su nivel.

Tabla 2. Resumen cada una de las teorías encontradas de acuerdo a su nivel

Nivel individual	Nivel interpersonal	Nivel comunitario
Teoría de la acción razonada	Teoría del aprendizaje social como base de la Teoría social cognitiva	Teoría de difusión de innovaciones
Teoría del comportamiento planificado	Teoría de la Autoeficacia	Teoría de las necesidades de Maslow
		Teoría Bifactorial de Herzberg
		Teoría de McClelland

Fuente: Elaboración propia mediante revisión de literatura.

A Nivel Individual

A nivel individual se identificaron dos teorías: Teoría de la acción razonada y Teoría del Comportamiento Planificado. La Teoría de la Acción Razonada, sostiene que las modificaciones a las conductas de un individuo, están determinadas por la intención propia del individuo a modificarlas. La intención de realizar una conducta se puede basar en dos factores: la actitud personal y la norma subjetiva (Díez, Juárez, & Villamarín, 2005). Esta teoría se adecúa a nivel individual con la comunicación en salud, ya que las modificaciones a partir de este tipo de comunicación, son determinadas por

el individuo y no por la comunicación misma que se le imparta.

La Teoría del Comportamiento Planificado, ayuda a entender como las personas cambian de comportamiento, debido a que éste puede ser planeado y considera tres variables: Actitud hacia el comportamiento, normas subjetivas y el control del comportamiento percibido (Cornélio, Gallani, & Godin, 2009). La comunicación en salud en base a esta teoría, se favorece al considerar las tres variables incluidas: la actitud que se busca hacia el comportamiento que se pretende modificar, las normas subjetivas que las empresas definan a partir de esta comunicación y el control que se va haciendo a partir del comportamiento percibido que se pretende.

A Nivel Interpersonal

A nivel interpersonal se identificaron tres teorías: Teoría del aprendizaje social como base de la Teoría social cognitiva y Teoría de la Autoeficacia. La Teoría del Aprendizaje Social, llamada así en un primer momento, esta teoría escrita en los años sesentas, sugirió que los niños aprenden por observación, aprendiendo nuevas conductas al imitar lo que hacen otros niños sin tener una recompensa, esta teoría ha sido la base para la teoría social cognitiva del comportamiento (Leiner, et. al., 2008; Cuesta, Menéndez, & García, 2008). La Teoría Social Cognitiva establece que el comportamiento se explica en un modelo triangular y recíproco (determinismo recíproco) en el que se encuentra la conducta, los factores personales y los factores del medio ambiente (Dewar, Lubans, Plotnikoff, & Morgan, 2012).

En relación a la adopción de conductas saludables, los conceptos formulados por Bandura, los cuales son importantes para la promoción de conductas saludables se encuentran: Determinismo recíproco, capacidad de conducta, expectativa, auto-eficacia, aprendizaje por observación y refuerzo. La capacidad de conducta es la necesidad de saber qué hacer y cómo hacerlo. Expectativas; Son las creencias sobre los probables resultados de la acción. Auto-eficacia.

Es la capacidad percibida de salir adelante en situaciones específicas. Aprendizaje por observación; Las personas aprenden por medio de la experiencias de otros. Refuerzo;

Respuestas al comportamiento de una persona que aumentan o disminuyen las posibilidades de que algo vuelva a ocurrir, mientras que el determinismo recíproco fue detallado con anterioridad (Organización Panamericana de la Salud, 2001).

Teoría de la Autoeficacia desarrollada por Bandura en 1977, hace referencia a "las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir logros dados". Estas creencias de autoeficacia son el resultado de procesos de aprendizaje basados en cuatro fuentes de información: experiencias de dominio actuados que sirven como indicadores directos de capacidades las experiencias vicarias que alteran las creencias de eficacia por observar a otras personas que realizan tareas similares, la persuasión verbal en la que otros puedan guiar a los individuos a creer en sus propias capacidades los estados fisiológicos que indican de la propia vulnerabilidad a la disfunción (Bandura, 1977).

A Nivel comunitario

A nivel comunitario se identificaron cuatro teorías: Teoría de Difusión de Innovaciones, Teoría de las Necesidades de Maslow, Teoría Bifactorial de Herzberg y Teoría de McClelland. Teoría de Difusión de Innovaciones plantea que la difusión es el proceso mediante el cual una innovación es comunicada por ciertos canales (medios de comunicación o comunicación interpersonal), en cierto tiempo, entre los miembros de una sociedad (Estabrooks, Thompson, Lovely, & Hofmeyer, 2006) a través de cuatro elementos que son: la innovación, los canales de comunicación, el tiempo, el sistema social (Rogers, 2002). Para acelerar el proceso de difusión es importante identificar a líderes de opinión para introducir una innovación, siendo éste un grupo pequeño que puede influir en cambios, debido a que su opinión es respetada (Leiner, 2012).

La innovación que puede ser un objeto, una idea o una práctica es percibida como algo nuevo, por el individuo u otra unidad de adopción, de ellos depende la decisión de adoptarla o rechazarla, esta adopción está compuesta de cinco atributos clasificados en los niveles alto y bajo. Los atributos altos son: la ventaja, la compatibilidad, la experimentación y la visibilidad, mientras que el atributo bajo es la complejidad, por lo

que una innovación que sea percibida por los individuos por tener una alta o mejor ventaja, compatibilidad, experimentación y resultados visibles serán adoptados más rápidamente que aquella que se sea compleja o tenga dificultad para ser entendida (Pérez & Terrón, 2004). Rogers (2002) al igual que Leiner (2012) identifican cinco categorías de adoptantes de la innovación, 1. Innovadores, 2. Los primeros adoptantes, 3. La mayoría temprana o la mayoría 4. La mayoría tardía o grupo de lentitud y finalmente 5. Los rezagados o tradicionalistas, estas últimas autoras consideran que para que un programa de prevención tenga éxito se debe de captar al tercer y cuarto grupo.

Los canales de comunicación son el medio por el cual los mensajes llegan de una persona a otra, esta teoría destaca dos principalmente, los medios masivos y la comunicación interpersonal. Los primeros tienen mayor eficacia para transmitir un conocimiento inicial, mientras que los segundos son más eficaces para el cambio de actitud hacia una innovación que en este caso a un programa de prevención al mencionarlo o comentarlo con los demás (Leiner, 2012) , los medios masivos y los interpersonales son efectivos para influir en la decisión de adoptar o rechazar una nueva idea (Rogers, 2002).

El sistema social es el grupo de unidades interrelacionadas que están comprometidas en la solución de un problema para lograr metas comunes, para el proceso de decisión (Pérez & Terrón, 2004). Rogers hace una diferenciación entre la decisión de adopción de los individuos y de las organizaciones, ambas se dividen en cinco fases: Individual: 1. Conocimiento, 2. Convencimiento, 3. Decisión, 4. Implementación y 5. Confirmación, mientras que la decisión organizacional: 1. Priorizar la agenda, 2. Contrastar, 3. Redefinir/reestructurar, 4. Explicar y 5. Rutina (Rogers, 2002). La comunicación en salud, como innovación preventiva, son las nuevas ideas que requieren la acción en cierta ocasión a tiempo a fin de evitar consecuencias no deseadas en algún futuro.

Teoría de las Necesidades de Maslow

Propuesta en 1954 por Abraham Maslow, concibe a la motivación como algo infinito y constante que existe en cada ser humano. Su teoría de la jerarquía de necesidades

identifica cinco categorías ordenadas de manera ascendente según esta jerarquía, en la cual a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades, van surgiendo otras que modifican su comportamiento, estas cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de auto-realización (Naranjo, 2009).

Teoría Bifactorial de Herzberg

Mientras que Frederick Herzberg en 1966 identifica dos tipos: factores higiénicos (extrínsecos) y factores de motivación (intrínsecos), los primeros relacionados al contexto laboral como las condiciones físicas, salario, seguridad, etc. Y los segundos relacionadas con la satisfacción en el cargo y la naturaleza del trabajo como logro, responsabilidad, reconocimiento, etc. (Naranjo, 2009).

Teoría de McClelland

En 1961 David McClelland distingue tres tipos de necesidades: Necesidad de logro, Necesidad de afiliación y la Necesidad de poder. El logro es el que busca el individuo de sobresalir de todos los demás aceptando riesgos y responsabilidades, no necesitan afiliarse a los demás, mientras que la afiliación, busca relacionarse con los demás, les gusta el trabajo en equipo. El poder busca el control de las otras personas o grupos (Naranjo, 2009).

CONCLUSIÓN

Respondiendo a la necesidad de informar, influenciar y motivar a los individuos, instituciones y público, sobre temas de salud, la comunicación en salud busca concientizar, persuadir y motivar, a los individuos, y a las comunidades a la participación e involucramiento a favor de la adopción de hábitos saludables con la finalidad de prevenir enfermedades.

Un ambiente favorable para promover la salud de las personas puede ser el lugar de trabajo donde las iniciativas para mejorar la salud pueden ser reforzadas a través de estrategias de acción, tomando en consideración que las personas pasan la tercera parte de sus vidas en el trabajo y dado el desconocimiento que se tiene con respecto a

cuáles son los programas de Responsabilidad Social Empresarial que realizan las empresas.

Estas deberán incluir la comunicación en salud es necesario considerar una investigación para elaborar un diagnóstico que permita conocer si los programas que realizan incluyen la promoción en la salud.

Además de integrar al trabajador se incluyan la familia y la comunidad y cómo se relaciona con la calidad de vida en el trabajo debido a que poco se conoce cómo son implementadas, evaluadas y cómo su costo es integrado a las actividades estratégicas, especialmente cómo estas actividades de comunicación y promoción de la salud son absorbidas por las empresas y la posibilidad de que sean consideradas como parte de la responsabilidad social empresarial.

Finalmente se incluye como propuesta, realizar nuevos estudios que permitan conocer cuáles son las actividades que las empresas realizan encaminadas a mejorar la salud del trabajador, debido a que poco se conoce cómo son implementadas, evaluadas y cómo su costo es integrado a las actividades estratégicas, especialmente cómo estas actividades de comunicación y promoción de la salud son absorbidas por las empresas y la posibilidad de que sean consideradas como parte de la responsabilidad social empresarial.

REFERENCIAS

- Almaguer, M., Herrera, R., & Pérez, J. (2007). **Epidemia global de enfermedades vasculares crónicas un nuevo paradigma y desafío.** *Rev. Haban Cienc Méd(online)*,6(3), recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1729-519x2007000300007
- Alonso, M., Rodríguez, M., & Cortez, K. e. (2012). **La responsabilidad social corporativa y su desempeño financiero: un análisis en empresas mexicanas que cotizan en la bolsa.** *Contaduría y Administración*, 57 (1), 53-77.
- Bandura, A. (1977). **Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change.** *Psychological Review*, 84 (2), 191-205.
- Barquera, S., Campos, I., Hernández, L., Pedroza, A., & Rivera, J. (2013). **Prevalencia de obesidad en adultos mexicanos, 2000-2012.** *Salud Pública de México*, 55 (2), S151-S160.

- Barroso, F. (2008). **La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán.** *Contaduría y Administración*, 226, septiembre-diciembre, 73-91
- Briscoe, C., & Aboud, F. (2012). **Behaviour change communication targeting four health behaviours in developing countries: A review of change techniques.** *Social Science & Medicine*, 75(4), 612-621. doi: 10.1016/j.socscimed.2012.03.01
- Cladellas, R. (2008). **La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo.** *Intangible Capital*, 4 (4), 237-254.
- Córdova, J. Á., Barriguete, J. A., Lara, A., Barquera, S., Rosas, M., Hernández, M., y otros. (2008). **Las enfermedades crónicas no transmisibles en México: sinopsis epidemiológica y prevención integral.** *Revista de Salud Pública de México*, 50 (5), 419-427.
- Cornélio, M., Gallani, M., & Godin, G. e. (setembro-outubro de 2009). **Desarrollo y confiabilidad de un instrumento para medir los factores psicosociales determinantes en el consumo de sal entre hipertensos.** *Rev. Latino-am Enfermagem (online)*, 17 (5), recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v17n5/es_17.pdf
- Cuesta, U., Menéndez, T., & García, M. (2008). **Comunicación social y salud: Un nuevo planteamiento estratégico.** En Ubaldo Cuesta Cambra, Aitor Ugarte Iturrizaga y Tania Menéndez Hevia (coords), *Comunicación y salud: avances en modelos y estrategias de intervención* (pp 19-38). Madrid, España: Editorial Complutense, SA. Recuperado de http://fundacionabbott.es/documentos/publicaciones/comunicacion_y_salud/comunicacionysalud_avances.pdf#page=20
- de Souza, A., & Puzzi, A. (2013). **Qualidade de vida no trabalho.** *J Health Sci Inst.*, 31 (1), 53-58.
- Dewar, D., Lubans, D., Plotnikoff, R., & Morgan, P. (2012). **Development and evaluation of social cognitive measures related to adolescent dietary behaviours.** *Intenational Journal of Behaviour Nutrition and Physical Activity*, 9:36. doi:10.1186/1479-5868-9-36
- Díaz, H., & Uranga, W. (2011). **Comunicación para la salud en clave cultural y comunitaria.** *Revista de Comunicación y Salud*, 1 (1), 113-124.
- Díez, E., Juárez, O., & Villamarín, F. (2005). **Intervenciones de promoción de la salud basadas en modelos teóricos.** *Med Clin (Barc)*, 125 (2), 193-197.
- e saludable. (s.f.). **e saludable.com.** Recuperado el 10 de febrero de 2015, recuperado de <http://www.e-saludable.com/>
- Empresas Saludables . (s.f.). **miempresasaludable.com.** Recuperado el 10 de febrero de 2015, de <http://www.miempresaessaludable.com/encuentro/>
- Estabrooks, C. A., Thompson, D. S., Lovely, J. E., & Hofmeyer, A. (2006). **A guide to knowledge translation theory.** *The Journal of Continuing Education in the Health*

- Professions*, 26, 25-36.
- Figueiredo, H., Grau, E., Gil, P., & García, J. (2012). **Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería.** *Psicothema*, 24 (2), 271-276.
- Gómez, I. (2007). **Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo.** *Universitas Psychologica*, 6 (1), 105-113.
- Gómez, M. (2010). **Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá-Colombia.** *Revista de Ciencias Estratégicas, Universidad Pontificia Bolivariana*, 18 (24), 225-236.
- Hoffmeister, L., Benavides, F., & Jodar, P. (2005). **Responsabilidad social corporativa en salud y seguridad en el trabajo: dimensiones realidad y perspectivas.** *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 24 (1), 183-198.
- Kahn, H., Stevenson, J., & Roslender, R. (2010). **Workforce health as intellectual capital. A comparative study of UK accounting and finance and human resource directors.** *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 14 (3), 227-250.
- Kreps, G., & Maibach, E. (2008). **Transdisciplinary Science: The Nexus Between Communication and Public Health.** *Journal Communication* (58), 732-748.
- Lee, E., Yeon, S., & Jung, H. (2013). **Employee perception of CSR activities: Its antecedents and consequences.** *Journal of Business Research* (66), 1716-1724.
- Leiner, M. (2012). **Comunicación en salud como una estrategia de la prevención y control de enfermedades crónico degenerativas en el ámbito laboral.** En P. Jiménez, M. Leiner, M. d. Medina, & J. Melgar, *Responsabilidad social corporativa en las empresas*. Ciudad Juárez, Chihuahua, México: Editorial COLECH-UACJ.
- Leiner, M., Ávila, M., & Jiménez, P. (2010). **Promoción de la salud en el ámbito laboral ¿Descubriendo el hilo negro?** *RECA*, N°2, julio – diciembre, recuperado de <http://ppca.unam.mx/revista/images/imagenes/publicacionesPDF/promocion.pdf>
- Leiner, M., Ortiz, J. R., & Ávila, C. (mayo-agosto de 2008). **Un nuevo paradigma de la responsabilidad social corporativa. El aumento de enfermedades crónico-degenerativas en la fuerza laboral.** *Contaduría y Administración*, 225, agosto-diciembre, 105-119, recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/225/RCA000022505.pdf>
- Mercado, P., & García, P. (2007). **La responsabilidad social en empresas del Valle de Toluca (México). Un estudio exploratorio.** *Estudios Gerenciales*, 23 (102), 119-135
- Naranjo, M. (2009). **Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo.** *Revista Educación*, 33 (2), 153-170.
- Nyagechi, A., & Bwisa, H. (2013). **Working Environment Factors that Affect Quality Work Life among Attendants in Petrol Stations in Kitale Town in Kenya.** *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3

- (5), 289-296.
- Organización Mundial de la Salud (2015). **Enfermedades no transmisibles**. Nota descriptiva. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs355/es/>
- Organización Panamericana de la Salud (2001). **Manual de comunicación social para programas de promoción de la salud de los adolescentes**. Organización Panamericana de la Salud y Fundación W.K. Kellogg, recuperado de http://www.nutricionenmovimiento.org.mx/dif/images/manual_comunicacion_salud OPS.pdf
- Palaniammal, G. (2013). **Human Resource Development Ascertained Through Quality of Working Life**. *Golden Research Thoughts*, 3 (2) recuperado de <http://www.citeulike.org/user/researchjournal/article/12595737>
- Pérez, M., & Terrón, M. (2004). **La teoría de la difusión de la innovación y su aplicación al estudio de la adopción de recursos electrónicos por los investigadores en la Universidad de Extremadura**. *Rev. Esp. Doc. Cient.*, 27 (3), 308-329.
- Rogers, E. (2002). **Diffusion of preventive innovation**. *Addictive Behaviors*, 27 (6) November–December, 989–993.
- Romero, H., Súmano, R., & Romero, R. (2009). **Salud pública y salud laboral para el desarrollo de la empresa queretana**. *RESPYN Revista de Salud Pública y Nutrición*, 10 (1).
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). **Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social**. *Psicothema*, 14 (004), 828-836.
- Server, R., & Villalonga, I. (2005). **La responsabilidad social corporativa y su gestión integrada**. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, social y cooperativa*, 53, 137-161.
- Smith, T., & DeJoy, D. (2012). **Occupational Injury in America: An analysis of risk factors using data from the General Social Survey (GSS)**. *Journal of Safety Research*, 67-74.
- Sodexo. (s.f.). *Sodexo.com*. Recuperado el 10 de febrero de 2015, de <http://mx.sodexo.com/mxsp/default.asp>
- Tuesca, M. (2005). **La Calidad de Vida, su importancia y cómo medirla**. *Salud Uninorte* (21), 76-86.
- Velázquez-Monroy, Ó.; Rosas P., M.; Lara E., A.; Pastelín H., G.; Grupo ENSA 2000; Sánchez C., C.; Attie, F. y Tapia C., R. (2003). **Prevalencia e interrelación de enfermedades crónicas no transmisibles y factores de riesgo cardiovascular en México: Resultados finales de la encuesta nacional de salud (ENSA) 2000**. *Archivos de Cardiología de México*, 73 (1), 62-77.
- Wakefield, M., Loken, B., & Hornik, R. (2010). **Use of mass media campaigns to change health behaviour**. *Lancet On line*, 376 (9748), 1261–1271, doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(10\)60809-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(10)60809-4)

**POLÍTICAS GERENCIALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL EN AGROINDUSTRIAS VENEZOLANAS:
UN ESTUDIO PARA LA COMPETITIVIDAD**

MANAGEMENT POLICIES OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN
VENEZUELAN AGROINDUSTRIES: A STUDY FOR COMPETITIVENESS

Cadevilla Soto, Alberto J¹

RESUMEN

La responsabilidad social empresarial es un modelo de gestión que permitiría el desarrollo de políticas gerenciales para la competitividad en las agroindustrias venezolanas mediante los aportes del modelo de diamante de Porter, del enfoque de la competitividad sistémica y de la matriz de análisis FODA. El desarrollo de políticas gerenciales de responsabilidad social empresarial posibilitaría la conjunción de esfuerzos para la formación de conglomerados económicos que hagan de las agroindustrias venezolanas un entramado de competitividad. La responsabilidad social empresarial permitiría aunar esfuerzos para la generación de políticas que fomenten, promuevan y articulen los procesos de desarrollo y aprendizaje que establezcan parámetros de competitividad que, yendo más allá de las condiciones empresariales históricas y coyunturales, impulsen y coadyuven al desarrollo productivo y participen en la mejora de los factores inmateriales de la sociedad.

Palabras clave: competitividad, políticas gerenciales, responsabilidad social empresarial, desarrollo productivo

ABSTRACT

Corporate social responsibility is a management model that would allow the development of management policies for agribusiness competitiveness Venezuelan through Diamond Model Porter contributions, systemic competitiveness approach and SWOT matrix analysis. The development of Corporate Social Responsibility managerial policies make possible combined efforts to form economic clusters that make venezuelan agribusiness a framework of competitiveness. Corporate Social Responsibility would generate policies that encourage, promote and articulate the development and learning process that establish parameters of competitiveness, that going beyond historical and cyclical business conditions, propels and contributes to the productive development and improves intangible factors of society.

Keywords: competitiveness, management policies, corporate social responsibility, productive development.

JEL: M140

Recibido: 12 de agosto de 2017

Aceptado: 09 de octubre de 2017

¹ Politólogo. Magister en Administración Mención Gerencia General. Participante del Programa Doctoral en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo. Docente de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora. alcaso24@gmail.com

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de políticas gerenciales de responsabilidad social empresarial posibilitaría la conjunción de esfuerzos para la formación de clusters o conglomerados económicos que hagan de las agroindustrias venezolanas un entramado para la competitividad. En tal sentido, la responsabilidad social empresarial permitiría aunar esfuerzos para la generación de políticas que fomenten, promuevan y articulen procesos de aprendizaje que establezcan parámetros de competitividad para superar los limitantes históricos y coyunturales del desarrollo empresarial.

Así pues, la responsabilidad social empresarial es un modelo de gestión que permite el desarrollo de políticas y prácticas gerenciales que conjugan los niveles meso y micro del enfoque de la competitividad sistémica y, a su vez, el desarrollo de una estrategia de vinculación empresarial fundamentada en el diamante de Porter, que tome en consideración la incidencia de los factores internos y externos al sector de la agroindustria de los alimentos a través del análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (Matriz FODA).

Partiendo de ello, se busca formular políticas gerenciales de responsabilidad social empresarial a partir de fundamentos axiológicos y teleológicos que procuren rentabilidad, perdurabilidad espacio-temporal y la identificación de la sociedad con las agroindustrias venezolanas. Es decir, su competitividad y sostenibilidad como agentes, no solo económicos, sino como generadores de capital social y relaciones de interdependencia.

En un contexto de precariedad, incertidumbre y desincentivos, fuerte intervencionismo estatal, distorsiones económicas; la principal responsabilidad social que debe tener este sector productivo es su perdurabilidad espacio-temporal y ofrecer un modelo de gestión basado en la competitividad que coadyuve al desarrollo productivo y la mejora de los factores inmateriales de la sociedad.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

El término responsabilidad social empresarial ha adquirido un entusiasmo fascinante en la sociedad, en la empresa, en el Estado y en los círculos académicos; en él se ha tratado de incluir muchas cosas. Señala García-Perdiguero (2003), la expresión responsabilidad social empresarial es usada desde los años sesenta del siglo XX en los países anglosajones; no obstante, sólo es en los noventa cuando ha adquirido actualidad y relevancia a partir del estudio y análisis de las relaciones que se establecen entre la empresa y la sociedad en un contexto local y globalizado.

A nivel mundial, latinoamericano y venezolano se ha generado en los círculos académicos una fuerte concientización acerca de la responsabilidad social que deben asumir las empresas; es decir, el rol social que deben cumplir para responder a las exigencias e intereses generales de la sociedad y sus objetivos de desarrollo. La visión que prevalece sobre la responsabilidad social empresarial en el mundo está relacionada con la consecución de la sostenibilidad económica, social y ambiental.

Por ello, de acuerdo con la Comisión de las Comunidades Europeas (2002, p.6), la responsabilidad social de las empresas es fundamental, si “puede contribuir positivamente al objetivo estratégico (...) [de] «convertirse [Europa] en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social»”; siendo estas premisas aplicables al resto del mundo.

En América Latina la responsabilidad social empresarial se aprecia de dos maneras: una, la efectuada por las grandes empresas, y otra, la ejercida por las empresas pequeñas y medianas (pymes). El Instituto Ethos (2004, p.7), revela que “la responsabilidad social empresarial le abre a las empresas grandes la posibilidad de incorporar las metas del milenio en su forma de gerenciar y en la realización de los negocios”, pueden contribuir con los gobiernos a enfrentar la pobreza, promover valores democráticos, el desarrollo sustentable, la acción social, entre otros temas. En cuanto a las pymes, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2005, p.4),

señala que las “empresas medianas y pequeñas de la región realizan prácticas de responsabilidad social más internas que externas, no obstante reconocen la necesidad de fomentar, establecer y perpetuar este tipo de prácticas porque a la larga pueden generarse mayores retribuciones económicas”. En Venezuela, indica Méndez (2000), la responsabilidad social empresarial ha adquirido diversas formas que se conjugan y superponen. Así, en un momento dado, puede ser contribución social voluntaria de la empresa hacia la sociedad; en otras circunstancias, ha sido vista como participación conjunta de todos los sectores y actores involucrados para asumir situaciones coyunturales o estructurales y tratar de mejorarlas. No obstante, el cariz adquirido por la responsabilidad social ha dependido del poder de la empresa y de su capacidad de distribución de la riqueza entre los grupos que impacta y que se sienten afectados por su accionar.

La responsabilidad social empresarial es definida por la Comisión de las Comunidades Europeas (2002, p.13), como un modelo de gestión que busca “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.”

En ese sentido, explica la Comisión de las Comunidades Europeas (2002, p. 61), “las empresas deben integrar en sus operaciones las consecuencias económicas, sociales y medioambientales. (...) no es algo que pueda «añadirse» optativamente a las actividades principales de la empresa, sino que afecta a su propia gestión.”

TRES FORMAS DE ABORDAR LA COMPETITIVIDAD

La competitividad puede ser entendida como la capacidad de una empresa de procurar y mantener sistemáticamente ventajas comparativas y ventajas competitivas que le permitan alcanzar, sostener y conservar una determinada posición en el entorno socioeconómico donde se desenvuelve, bien sea local, regional, nacional o internacional. Martínez (2006, p.7), indica que la competitividad “es un estado final que resulta de la capacidad de las empresas para ser rentables en sus actividades productivas”.

Esto hace que la misma se vea asociada, explica Martínez (2006, p.7), con elementos o factores tales como: “productividad de las empresas, métodos de producción eficientes, calidad de los productos y su mejora a través del tiempo, innovación en tecnología y gerencia empresarial y otros factores que promuevan rentabilidad.”

El modelo de diamante de Porter es una forma de abordar la competitividad, para Fox et al (2003), relaciona el éxito o los mejores resultados de una empresa con factores sistémicos asociados con la competitividad; uno de esos factores serían los clusters o conglomerados; concebidos, explica Porter (1991), como “un grupo, geográficamente próximo, de empresas interconectadas e industrias asociadas, en un sector particular, vinculadas por características y complejidades comunes”.

Estos conglomerados pueden ser de empresas afines, conexas, relacionadas, complementarias o competidoras; lo que interesa es su existencia y aporte a la competitividad. La relevancia de los conglomerados se demuestra porque, asevera Porter (1991), donde existen se incrementa el número de empresas que son o se vuelven competitivas; lo cual se hace más evidente al estar presentes los atributos adicionales que promueven la innovación y favorecen la competitividad.

Entre estos atributos se encuentra: primero, condiciones de los factores, señala Porter (2007, p. 18), remiten a “la posición de la nación en factores de producción, tales como mano de obra calificada o infraestructura, necesarios para competir en una industria dada”. Porter (1991) indica que contar con un recurso en forma limitada debe ser convertido por las empresas en una situación aprovechable mediante el estímulo al desarrollo tecnológico o innovación.

Segundo, condiciones de la demanda, aclara Porter (2007, p. 76), alude a “la naturaleza de la demanda por el producto o el servicio ofrecido por la industria en su mercado de origen”; cómo es el cliente, cuáles son sus expectativas, su poder de consumo, su grado de sofisticación, su capacidad de compra, entre otros elementos.

Un tercer atributo corresponde a las industrias relacionadas y de apoyo, es según Porter (2007, p.77), “la presencia o ausencia en la nación de industrias proveedoras y

otras industrias relacionadas que sean competitivas internacionalmente”. Se entiende como sectores proveedores afines a la actividad económica que se realiza y que posibilitan la creación de cadenas de producción-consumo, así como coordinar o compartir actividades de la cadena de valor; subraya Martínez (2006, p. 15), a través del “intercambio continuo de información, ideas e innovaciones [que hagan pensar en] Clusters en lugar de industrias aisladas.”

El cuarto atributo es la estrategia, estructura y rivalidad de las firmas; entendido por Porter (2007, p. 77), como “Las condiciones que rigen cómo las empresas se crean, se organizan y se gestionan en la nación, así como la naturaleza de la rivalidad doméstica”. Se explica a partir de las estrategias competitivas que establezcan o las cadenas de valor e integración que promuevan: horizontales, verticales y diagonales.

Por último, se considera en este modelo los roles que deben desempeñar el Estado y las empresas en la competitividad. Apunta Porter (1991, p.192), el Estado debe “alentar –o incluso empujar– a las empresas a que eleven sus aspiraciones y pasen a niveles más altos de competitividad”. En ese sentido, las políticas públicas deben fomentar la competitividad de los sectores productivos y del país. Las empresas por su parte, establece Porter (2007, p.91), son las únicas que “pueden lograr y mantener la ventaja competitiva. (...) deben reconocer el papel central de la innovación, [que] es el resultado de la presión y del desafío.”

Martínez (2006, p.15) resume muy bien la utilidad de este modelo al establecer que “La presencia de condiciones adecuadas en el clima de negocios favorece la aparición de sectores competitivos que, con un alto grado de innovación y especialización de sus integrantes, crean un entorno altamente productivo.” Por lo cual, la formación y mantenimiento de clusters o conglomerados a través de las condiciones generadas por la aplicación del modelo va a ser un círculo virtuoso que se refuerza constantemente. Pero la competitividad de una empresa se hace insuficiente si no cuenta con las condiciones necesarias tanto en su sector económico como en el territorio donde se asienta; así, para que una empresa sea competitiva, más allá de su entorno, los actores sociales deben

conjugar esfuerzos para generar competitividad. De esta manera cobran vigencia los postulados de la competitividad sistémica.

Esser et al (1996), indican que la competitividad sistémica es un marco de orientación para los agentes sociales que permite conocer los factores que inciden en la competitividad de una empresa, de un sector, de un conglomerado, de un país y que provee de dos elementos para la estructuración y estudio de la competitividad: uno, los cuatro niveles de análisis en que se descompone: meta, macro, meso y micro; dos, el carácter transdisciplinario que debe tener la formulación de decisiones que promuevan la competitividad e incluir a los actores del sistema.

En el nivel meta de una sociedad se debe, plantean Esser et al (1994, p.15), buscar el “desarrollo de la capacidad nacional de conducción”; es imprescindible para el logro de la competitividad sólidos patrones de organización jurídica, política y económica, reglas de juego claras, que permitan la conformación y mantenimiento de una capacidad social de organización e integración que propenda a una visión estratégica del país, de la sociedad, del sector y de la industria.

El nivel macro, indican Esser et al (1994, p.20), tiene que propender al “aseguramiento de condiciones macroeconómicas estables”; no es otra cosa que un entorno macroeconómico sólido: una política fiscal, presupuestaria, monetaria, cambiaria, tributaria, financiera y comercial que estimule e incentive la competitividad de las empresas, de los sectores y, por ende, del país; debido a que, aseveran Esser et al (1996, p.42), “La existencia de mercados eficientes de factores, bienes y capitales es clave para una asignación eficaz de recursos.”

El nivel meso, implica, de acuerdo con Esser et al (1996, p.43), la “formación activa de estructuras”, resulta esencial, para Esser et al (1994, p. 29), “abrir y ensanchar espacios económicos, como también optimizar constantemente el entorno empresarial” en aras de la competitividad de las empresas y del país. El Estado debe actuar mancomunada y concertadamente con los actores sociales en la formulación de políticas de apoyo específico a la producción; así como articular los procesos de aprendizaje

social que incorporen innovación, desarrollo tecnológico y adecuación de los adelantos al entorno.

En el nivel micro es necesario plantearse, aseveran Esser et al (1994, p.23), una “transición a la nueva best practice [mejores prácticas]”. Significa, aclaran Esser et al (1996), fortalecer la capacidad de gestión de las empresas a través de la generación de estrategias que incorporen la innovación intra e inter sector, a su vez la implementación de buenas prácticas en todo el circuito de producción; redundando en la integración de redes de cooperación tecnológica y en la creación de conglomerados para lograr competitividad.

Una última forma de abordar la competitividad es mediante el análisis o matriz FODA que, de acuerdo con Cutropia (2003, p.88), es una “metodología de estudio de la situación competitiva de una empresa en su mercado y de las características internas de la misma, a efectos de determinar sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.” En ese sentido, la situación competitiva de la empresa remite, explica Cutropia (2003), a factores ajenos a su dirección o dominio, como son las oportunidades y amenazas; en tanto que las características internas aluden a factores que pueden ser direccionados y manejados por la misma, caso de las fortalezas y debilidades; todo en aras de establecer los factores que puedan hacer competitiva a una empresa en su sector económico y en el país.

La matriz FODA permite la realización de evaluaciones internas y externas y, en función de ellas, establecer estrategias que apunten la competitividad de la empresa. Una evaluación interna, en palabra de David (2013), parte del reconocimiento de que todas las áreas funcionales de una empresa tienen fortalezas y debilidades que deben ser conocidas y evaluadas con el objeto de lograr competencias distintivas. Estas son, según David (2013, p.95), “las fortalezas de una empresa que la competencia no puede igualar o imitar fácilmente. (...) Desarrollar ventajas competitivas implica aprovechar las competencias distintivas.” La evaluación externa pretende, puntualiza David (2013, p.62), “identificar y evaluar las tendencias y los eventos que rebasan el control de una compañía

individual, (...) revelan las oportunidades y amenazas clave a las que se enfrenta la compañía”.

EL SECTOR AGRÍCOLA EN LA VENEZUELA RENTISTA

La economía de Venezuela está sustentada en la explotación de un recurso natural no renovable, el petróleo. Este recurso permitió al país en el siglo XX y le permite a inicios del siglo XXI, hacia lo externo, insertarse en el mercado mundial y, hacia lo interno, el mantenimiento de un modelo de desarrollo denominado capitalismo rentístico. Baptista (2008, p.335) indica que el capitalismo rentístico “se origina en el comercio internacional, y por consiguiente significa una transferencia a favor del Estado venezolano causada desde el mercado mundial”.

Esta situación ha posibilitado, en términos de Toro Hardy (2009, p.9), “la instalación de un tipo de gobierno que cuenta con un poder económico autónomo proveniente de esa renta”. En general, se ha originado una relación de dependencia de los sectores productivos hacia el Estado como distribuidor (y no redistribuidor) de la riqueza nacional; además de la subordinación de actividades y potencialidades productivas a las políticas estatales. Máxime, como lo señala Gutiérrez (2010, p.9), la renta será distribuida “de acuerdo con su voluntad política, entre los privados por diferentes medios (gasto público corriente, inversiones públicas y privadas, subsidios, apreciación real del tipo de cambio, tasas impositivas bajas, entre otros), lo cual le da un importante poder discrecional” al Estado. Esto limita enormemente la productividad y la competitividad de la economía nacional, fundamentalmente del sector agrícola.

Explica Gutiérrez (2010), los precios de los alimentos, el tipo de cambio real, la tasa de interés real y los salarios reales serían afectados por las políticas macroeconómicas que se desarrollen y ejerzan en el país; por ende, las consecuencias se sienten en la producción, en el consumo y en el comercio del sector agroalimentario. Aclara Gutiérrez (2010), el tipo de cambio será apreciado; es decir, el valor de la moneda nacional estará por encima de su valor real respecto a otras divisas favoreciendo la producción de servicios (bienes no tangibles) antes que la producción de alimentos (bienes tangibles).

Ello históricamente ha restado competitividad a la producción nacional al encarecerla y hace más rentable importar que producir, desincentivando la manufactura nacional. Afirma Gutiérrez (2010, p.20), “la renta petrolera y su efecto sobre la apreciación del TCR [Tipo de Cambio Real] inhibe el desarrollo de un sector exportador de bienes agroalimentarios.” A esta situación se añade que en los últimos 15 años, puntualiza la Facultad de Agronomía de la Universidad Central de Venezuela (UCV) (2013, p.30), “se instala un sistema de importaciones y distribución de alimentos por parte del Estado. Ambiente económico adverso a la AI [agroindustria], debido a la moneda sobrevaluada, el control de precios y el cambiario que abarata los productos importados”.

Lo anterior ha significado la reducción del número de empresas, el incremento de la capacidad ociosa y, por ende, el atraso tecnológico y la falta de productividad a la par de que se afianzan las cadenas de integración vertical con el mercado externo desintegrándose los encadenamientos productivos nacionales. Se puede afirmar que el proteccionismo estatal ha limitado de manera sustancial la competitividad del sector agrícola.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y COMPETITIVIDAD

El contexto antes descrito debería llevar a las agroindustrias de los alimentos venezolanas a emprender políticas de responsabilidad social empresarial que incentiven y fomenten la competitividad. Las agroindustrias son empresas que responden a la misma lógica que cualquier empresa privada: rentabilidad económica y perdurabilidad espacio-temporal; Susceptibles de desplegar el mismo abanico de políticas y de ser afectadas por los mismos eventos. Al respecto, García-Perdiguero et al (2005), señalan que “desplegar una estrategia de competitividad exitosa sólo será posible (...) fomentando una visión más responsable de la gestión empresarial, mejorar la contribución de las empresas (...) a la solución de los principales problemas y a desafíos sociales”. De ahí la necesidad de que las agroindustrias de los alimentos se aboquen en su conjunto a dar respuesta a cuestiones socioeconómicas estructurales del modelo de desarrollo que puedan

limitar o socavar su sostenibilidad como subsector económico. Es decir, que puedan mermar su rentabilidad, productividad y permanencia; a saber, su competitividad.

La responsabilidad social empresarial como modelo de gestión puede generar competitividad en las agroindustrias venezolanas mediante el desarrollo de políticas gerenciales que la estimulen, fomenten y sustenten. Tales políticas estarían respaldadas por las conclusiones nacidas de una triangulación teórica realizada a los fundamentos del modelo de diamante de competitividad de Porter, de la competitividad sistémica del Instituto Alemán de Desarrollo y la matriz de análisis FODA. La triangulación teórica a la que se alude implicaría, tomando a Denzin (1970), utilizar diferentes teorías o perspectivas teóricas para estudiar un mismo hecho o conjunto de datos.

Procediendo, siguiendo a Denzin (1970), a establecer sus postulados, interpretarlos, relacionando hecho-postulado, contrastando teoría-realidad, apreciando la aclaración generada en función del evento; formando una síntesis dialéctica que potencie la fuerza explicativa de las proposiciones teóricas resultantes.

POLÍTICAS GERENCIALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA LA COMPETITIVIDAD DE LAS AGROINDUSTRIAS VENEZOLANAS

El abanico de políticas de responsabilidad social empresarial en pro de la competitividad es muy amplio, hacen referencia al respeto a los derechos humanos dentro y fuera de la organización, a la gestión del impacto socioambiental de la empresa tanto a lo interno de la misma como en el entorno inmediato y la sociedad en general, a la promoción del consumo respetuoso, a la transparencia de la gestión, a la participación y acción social. Las políticas gerenciales de responsabilidad social empresarial se dirigirían a minimizar las externalidades negativas y potenciar las positivas en los sectores de acción de las empresas, en este caso las agroindustrias venezolanas, en aras de lograr la competitividad de la industria, del sector y de la nación; entendiendo que sólo la generación de conglomerados socioproductivos asegura competitividad y su sostenibilidad.

Las políticas de responsabilidad de ecoeficiencia aluden, afirma Leal (2005, p.7), a “reducir la sobreexplotación de los recursos naturales, (...) la contaminación asociada a los procesos productivos, (...) incremento de la productividad de los recursos, (...) reducir los impactos ambientales a lo largo del ciclo de vida de los productos”. En razón de lo cual, debe ser medida y evaluada mediante indicadores que den cuenta del estado de la cuestión y que permitan apuntalar la competitividad de las agroindustrias venezolanas con la incorporación continua de los avances tecnológicos en la materia, así como las normas que impliquen su verificación y cumplimiento.

Las políticas de responsabilidad social empresarial de cadena de valor, las agroindustrias venezolanas se harían responsables de las acciones que envuelva la cadena de suministros que da origen a sus productos, tanto propias (inherentes a la empresa) como ajenas (derivadas de terceros). Explica Malagón (2009), ello se relaciona con la creación de riqueza, de empleo, de productos y servicios que cumplan con las categorías de socialmente útiles y de calidad ambiental; apoyándose en la generación de innovación y desarrollo, atracción de inversiones y competitividad del sector.

Las políticas de responsabilidad social empresarial de creación de ciudadanía apuntan al desarrollo de sostenibilidad social a partir del ejercicio de los derechos y deberes ciudadanos. Es que las empresas, dice Gallo (2008), se comporten como ciudadanas, que sus actividades sean transparentes, cumplan sus deberes fiscales, se vinculen con su entorno para contribuir a solventar problemas sociales. Ello se lograría mediante la acción de las agroindustrias venezolanas en áreas que fortalezcan el ejercicio de los derechos civiles y la creación de cultura cívica. Se asume que es fundamental para el desarrollo de la sociedad y, por consiguiente, el futuro de la empresa la existencia de ciudadanos con valores competitivos, capacitados, proactivos, proclives al desarrollo y al crecimiento. Se trata de crear valor compartido, como explican Porter et al (2011, p.36), entendido como el conjunto de “políticas y prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una empresa a la vez que ayudan a mejorar las condiciones económicas y sociales en las comunidades donde opera.”

Las políticas de responsabilidad social empresarial de acción social están relacionadas con la puesta en marcha de prácticas orientadas por el modelo de partnership o modelo asociativo. Implica, de acuerdo con Gallo (2008), el establecimiento de acuerdos cooperativos entre las empresas y grupos de la sociedad que buscan afianzar la corresponsabilidad de las empresas como actores fundamentales de la sociedad.

Ello significaría la puesta en marcha de políticas gerenciales en las agroindustrias venezolanas que promuevan, siguiendo a Gallo (2008, p.16), “una sociedad más inclusiva, un mercado laboral dinámico e integrador (...) construcción de políticas y acciones de RSE [Responsabilidad Social Empresarial] que favorezcan el desarrollo de una sociedad más equitativa (...) una herramienta innovadora para resolver problemas sociales difíciles.”

CONCLUSIONES

La responsabilidad social empresarial como modelo de gestión busca generar políticas gerenciales que resultan esenciales para adaptar las empresas a los cambios vertiginosos que ocurren en su entorno económico y a la demanda social por actitudes más cónsonas con los desfavorecidos, el ambiente y cualquier otro ente que se vea influido por la acción empresarial. Se trata de reducir las externalidades negativas propias de su actividad productiva y reforzar las positivas derivadas de su actitud responsable mediante la generación de capital social basado en el respeto de los derechos humanos, el fortalecimiento de la ciudadanía, la valoración del ambiente, de la idiosincrasia, de la cultura local y de la familia.

Las políticas gerenciales de responsabilidad social empresarial de las agroindustrias venezolanas pueden crear las condiciones necesarias para el desarrollo productivo al superar las limitantes de su sostenibilidad como subsector económico. Además, tendrían un papel esencial en el mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores, de las personas de sus entornos inmediatos y de la sociedad en general, al crear encadenamientos o conglomerados productivos que impliquen integración diagonal, vertical y horizontal.

En virtud de todo lo anterior, la responsabilidad social empresarial como modelo de gestión que posibilite el desarrollo de políticas gerenciales en las agroindustrias venezolanas para la competitividad buscaría generar dinámicas favorables que permitan su perdurabilidad espacio-temporal y que sean vistas como algo más que meras generadoras de rentabilidad. Esto se debe a que dichas políticas estarían orientadas al afianzamiento de empresas éticas, proactivas y competitivas.

REFERENCIAS

- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2005). **Responsabilidad Social en PYMES de Latinoamérica**. Autor, Washington, DC.
- Baptista, Asdrúbal. (2008). **Itinerario por la Economía Rentística**. Ediciones IESA- Academia Nacional de Ciencias, Caracas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2002). **Libro Verde. Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas**. Autor, Bruselas.
- Cutropia, Carlo (2003). **Plan de marketing: paso a paso**. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC), España.
- David, Fred. (2013). **Conceptos de administración estratégica**. 14va. Ed. Pearson, México.
- Denzin, Norman. (1970). **Sociological methods: a sourcebook**. Aldine Publishing Company – Atherton, Chicago.
- Esser, Klaus, Hillebrand, Wolfgang, Messner, Dirk y Meyer-Stamer, Jörg (1994). **Competitividad sistémica. Competitividad internacional de las empresas y políticas requeridas**. Documento en línea. Disponible: <http://www.meyer-stamer.de/1994/systemsp.htm>. Consulta: 2015, Noviembre 07.
- Esser, Klaus., Hillebrand, Wolfgang, Messner, Dirk y Meyer-Stamer, Jörg (1996). Competitividad sistémica: nuevo desafío para las empresas y la política. **Revista de la CEPAL**, (59), 39-52.
- Facultad de Agronomía de la Universidad Central de Venezuela (UCV) (2013). **Tema 7. Objetivo 6. Agroindustria de bienes agroalimentarios en Venezuela**. Documento en línea. Disponible: http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/facultad_agronomia/Economia/Obj_6_La_agroindustria_en_Venezuela.pdf. Consulta: 2015, Diciembre 12.

- Fox, James., y Louis Berger Group Inc. (2003). **Competitiveness promotion and clusters in Colombia and El Salvador. Final report.** Documento en línea. Disponible: http://ibrarian.net/navon/paper/Competitiveness_Promotion_and_Clusters.pdf?paperid=21636873. Consulta: 2015, Noviembre 11.
- Gallo, German. (2008). **La responsabilidad social empresaria. Hacia un modelo de gestión sostenible y responsable.** Documento en línea. Disponible: <http://www.cigob.org.ar/Documentos/RSE%20Fomentar%20y%20Contribuir.pdf>. Consulta: 2011, Marzo 9.
- García, Maximiliano. (2008). Las determinantes de la competitividad nacional. Análisis y reflexiones a partir de un marco teórico conceptual. **Temas de ciencia y tecnológica**, Vol.12, (36), 12-24.
- García-Perdiguero, Tomás (2003). **La Responsabilidad Social de las Empresas en un Mundo Global.** Documento en línea. Disponible: <http://www.observatorio-rse.org.es/Publicaciones/metodologiarse2006.pdf>. Consulta: 2010, Marzo 2.
- García-Perdiguero, Tomás y García, Andrés. (2005). Introducción. Crecimiento, competitividad y responsabilidad: la encrucijada europea. En T. Perdiguero y A. García (eds.). **La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial.** (pp.11-43). Publicaciones Universidad de Valencia – Imprenta Palacios, S.L., España.
- Gutiérrez, Alejandro (2010). **El Capitalismo Rentístico y el Sistema Alimentario Venezolano (SAV).** Artículo en línea. Disponible: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-03542010000100008&script=sci_arttext&tlng=pt. Consulta: 2015, Abril 25
- Instituto Ethos (2004). **O compromisso das Empresas com as Metas do Milenio.** Autor, Sao Pablo.
- Leal, José (2005). **Ecoeficiencia: Marco de análisis, indicadores y experiencias.** Documento en línea. Disponible: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/22987/105.pdf>. Consulta: 2010, Julio 27.
- Malagón, Víctor (2009). **Ética y responsabilidad: el nuevo reto de generación de valor en las organizaciones.** Documento en línea. Disponible: <http://www.hacer.org/pdf/Malagon001.pdf>. Consulta: 2011, Febrero 15.
- Martínez, Jorge. (2006). Definiendo competitividad. En Comisión Económica para América Latina y el Caribe (comp.). **Taller de bases de datos de comercio y de instrumentos para medir la competitividad. Guatemala.** Documento en línea. Disponible: <http://www.eclac.cl/mexico/capacidadescomerciales/>. Consulta: 2015, Diciembre 12.

- Méndez, Charo. (2000). **Responsabilidad Social de Empresarios y Empresas en Venezuela Durante el Siglo XX**. Documento en línea. Disponible: <http://200.44.34.251/archivos/1006/Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20en%20Venezuela.pdf>. Consulta: 2010, Marzo 2.
- Porter, Michael. (1991). **La ventaja competitiva de las naciones**. Editorial Vergara, Buenos Aires.
- Porter, Michael. (2007). **La ventaja competitiva de las naciones**. Harvard Business Review, Vol. 85, (11), 69-95.
- Porter, Michael y Kramer, Mark (2011). **La creación de valor compartido**. Harvard Business Review, Vol. 89, (1), 32-49.
- Toro Hardy, José. (2009). **La Crisis Global y el Modelo de Desarrollo de Venezuela**. Artículo en línea. Disponible: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/08785.pdf>. Consulta: 2015, Abril 25.

REINGENIERÍA: UNA OPCIÓN DE CAMBIO PARA LA ACTUAL ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA PÚBLICA EN LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

REENGINEERING: A CHANGE OPTION FOR THE CURRENT SCHOOL OF ADMINISTRATION AND PUBLIC ACCOUNTING AT THE UNIVERSITY OF CARABOBO

Díaz Tovar, Mildred Concepción¹

RESUMEN

La prioridad de las universidades públicas es la formación de profesionales de calidad que puedan integrarse con talento, capacidad y competitividad a este mundo globalizado, donde deberán tomar decisiones que marcan la vida de la organización para la cual presten sus servicios. El objeto de este trabajo es describir la reingeniería como estrategia de cambio organizacional para las escuelas de Administración y Contaduría Pública de la Universidad de Carabobo, en los escenarios de la sociedad del conocimiento donde la creación de capital intelectual representa el icono de la competitividad. Se plantea la posibilidad del cambio con apoyo de la reingeniería, convirtiéndose en una propuesta orientadora para el logro de la excelencia de la educación universitaria. La investigación es de tipo documental con una revisión literaria, para desarrollar los aspectos involucrados en el análisis, tomando como referencia la postura de diferentes autores, para una mayor comprensión y conocimiento de los mismos.

Palabras Clave: Cambio, Sociedad del Conocimiento, Reingeniería.

ABSTRACT

The priority of public universities is the formation of professional quality that can be integrated with talent, capability and competitiveness in this globalized world, where you must make decisions that mark the life of the Organization for which they provide their services. The object of this work is to describe the reengineering as a strategy for organizational change for schools of administration and public accounting from the University of Carabobo, on the stages of the knowledge society where the creation of intellectual capital represents the icon of competitiveness. Raises the possibility of the change with the support of the re-engineering, becoming a guiding proposal for the achievement of excellence in university education. Research is of documentary type with a literary review, to develop the aspects involved in the analysis, taking as a reference the position of different authors, for a greater understanding and knowledge of the same.

Keywords: Change, knowledge Society, Reengineering.

JEL: I230

Recibido: 18 de septiembre de 2017

Aceptado: 30 de octubre de 2017

¹ Investigadora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Extensión Aragua, Maracay, Venezuela. mildred.cdt08@gmail.com

INTRODUCCIÓN

El mundo empresarial está rodeado de cambios tan vertiginosos en todos los puntos de vista, que las organizaciones se ven impulsadas quieran o no, a tomar iniciativas de adaptación organizacional para mantener sus labores: Pero más allá de sobrevivir a las transformaciones a las que se ven sometidas, instituciones como las universidades deben trabajar afanosamente para anticiparse a éstas y encontrar en su actividad académica, investigativa y de extensión posibles respuestas tipo herramientas gerenciales para que los profesionales que en ellas laboran, los estudiantes que allí se forman y los futuros egresados puedan ayudar a enfrentar y ajustarse a los requerimientos del entorno, para de esta manera, romper esquemas de actuación que sencillamente se quedaron en el pasado.

Como expresa Mujica (2010):

En el marco del siglo XVIII, nace la revolución Industrial, lo cual conlleva a la búsqueda de métodos más adecuados para la Administración de los recursos, es así que de la aplicación de elementos sencillos de Gerencia, se fue llegando a los requeridos por las organizaciones que emergían del mencionado cambio en las concepciones acerca de las mismas abordando de esa manera a los primeros enunciados formales de las Ciencias Administrativas. (p. 9)

Las universidades como organizaciones productivas, han tenido desde siempre el sagrado deber de desarrollar conocimiento y transferirlo a la sociedad, para desarrollar cultura de compromiso laboral con valores como trabajo en equipo y principios como participación ciudadana. Para lograrlo, es necesario diseñar modelos de gestión y estrategias administrativas novedosas, y vinculadas hacia un cambio definitivamente planeado.

El modelo de gestión implementado conllevará al logro de los objetivos de la organización, apoyado en adecuados procesos de: planificación, organización, dirección control y evaluación. En el caso de las universidades, un cambio de paradigma debe orientar las acciones hacia la calidad de los procesos de transformación del producto, representado por los egresados profesionales del futuro;

bajo la premisa de que la construcción de un capital intelectual es la base para la generación de nuevos conocimientos.

En general, el cambio debe redefinir creencias, actitudes, valores, estrategias y prácticas para que la universidad pueda adaptar su profesional a las demandas del entorno en el cual se va a desempeñar.

En tal sentido, la reingeniería representa una posibilidad de cambio en el sector universitario, pues plantea el abandono de los viejos procesos y la búsqueda de nuevos paradigmas que agreguen valor, rompiendo la antigua estructura y cultura de trabajo. Para efectos de este artículo, se entenderá como reingeniería, el concepto presentado por Lecovich (2006), citado por Ospina (2009:92), quien la define como “proceso destinado a remover los paradigmas existentes, generando de manera creativa nuevas y radicales formas de realizar las actividades con la participación plena de todos los estratos de la organización, logrando con ello una ventaja competitiva en los mercados”.

La presente investigación plantea una reflexión teórica acerca de los diferentes elementos esenciales, que las instituciones de educación superior pudieran adoptar a favor de mejorar sus sistemas académicos, de manera que las oriente hacia procesos de formación fundamentados en calidad.

Por tanto, se pretende enunciar un esquema conceptual de cambios para las Escuelas de Administración y Contaduría Pública en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Inicialmente, se plantea un esbozo sobre cambio organizacional, luego se presenta de manera muy general los cimientos de la sociedad del conocimiento, seguidamente se describe el viejo paradigma existente, posteriormente se explica por qué la reingeniería y sus definiciones, consecutivamente se propone una universidad para el cambio y por último se expone cómo sería el proceso de reingeniería en las carreras de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Universidad de Carabobo.

EJE TEÓRICO

Cambiar implica modificaciones, alteraciones, rupturas, entre muchas otras cosas, pero lo cierto es que conlleva algo diferente al estado de equilibrio de la situación inicial.

Tanto en el contexto académico como en el campo práctico-laboral, hablar de cambio es referir necesariamente la teoría organizacional; ya que en las organizaciones del siglo XXI, el cambio se maneja como un elemento propio de su naturaleza; por su compleja dinámica inherente a este mundo tan versátil. Como dice Mujica (2010: 22) “estos cambios paradigmáticos en las ciencias administrativas, provienen del surgimiento de las nuevas teorías administrativas con gran difusión a partir de la década de los años setenta en forma de prácticas gerenciales”.

Al respecto, Chiavenato (2008:9) expresa “si el objetivo es cambiar realmente a la organización, el punto de partida es revisar sus principales paradigmas”. Más adelante el autor señala que “en las empresas los cambios ocurren a cada instante... está sujeta a numerosos factores externos e internos que la transforman continua e incesantemente”.

Cambio organizacional

En general nos referimos a cambio, cuando nos encontramos ante una situación en donde se dejan determinadas estructuras, procedimientos, comportamientos, para adquirir otras. Todo cambio organizacional, rompe rutinas y paradigmas de actuación. La competitividad global es la capacidad de excelencia en la investigación, la innovación, el uso de tecnologías de la información y la comunicación, espíritu empresarial, educación y formación permanente.

Una organización que aprende es una organización que cambia. Las organizaciones innovadoras se comportan como sistemas humanos de aprendizaje continuo y de acumulación progresiva de experiencias.

Esto de alguna manera explica que la sociedad tal como la conocemos, proviene de una serie de transformaciones que se originan en la evolución de una sociedad industrial a una sociedad de servicios; y posteriormente, luego de una serie de cambios trascendentales, pasa a una sociedad de conocimiento, que surge a finales de los años 90.

La sociedad del conocimiento

En sentido amplio, el conocimiento es definido por Bell (1976:206) como: “un conjunto de exposiciones ordenadas de hechos e ideas, que presentan un juicio razonado o un resultado experimental, que se trasmite a otros a través de algún medio de comunicación bajo una forma sistemática”.

Las demandas de información surgen cuando el individuo reconoce que tiene lagunas en su estado de conocimiento y su capacidad para percibir una experiencia.

Peter Drucker, precursor de los estudios sobre la importancia del conocimiento por encima del capital y otros recursos en la organización, afirma que ésta debe administrar su propia transformación abandonando el conocimiento obsoleto y aprender nuevas cosas en un proceso de cambio y mejoramiento continuo.

La clave de la revolución educativa según Drucker (1968):

Ha sobrevenido un cambio súbito y radical en el significado y los efectos del saber para la sociedad. Porque ahora podemos organizar a individuos de alta pericia y sabiduría para el trabajo colectivo mediante el ejercicio del juicio responsable, el individuo altamente educado se ha convertido en el recurso central de la sociedad de hoy. (p. 216)

En este mismo orden de ideas, Tedesco (1995) expresa:

La finalidad de la educación es la de formar trabajadores y ciudadanos con capacidades muy amplias: “dominio de la lengua, la comprensión de los fundamentos de las ciencias y de las nuevas tecnologías, el pensamiento crítico, la capacidad de analizar un problema, de distinguir hechos y consecuencias, la capacidad de adaptarse a situaciones nuevas, la capacidad de comunicarse y de comprender al menos una lengua extranjera, la capacidad de trabajar en equipo, el gusto por el riesgo, el

sentido de la responsabilidad y la disciplina personal, el sentido de la decisión y el compromiso, la iniciativa, la curiosidad, la creatividad, el espíritu de profesionalidad, la búsqueda de la excelencia, el sentido de la competencia, el sentido del servicio a la comunidad y el civismo. (p. 62)

Así mismo, Drucker destaca el rol protagónico de los trabajadores del conocimiento, en la sociedad del conocimiento; lo cual se sustenta en el hecho de que el aprendizaje individual conlleva a un aprendizaje organizacional, según los conocimientos se difundan, generando poder a quien lo posee.

Sobre el trasfondo de la revuelta estudiantil, Alain Touraine (1973) publica en “La sociedad postindustrial”:

Ante nuestros ojos se están formando sociedades de un nuevo tipo” que bien podrían ser llamadas también “tecnocráticas” (por el tipo de poder predominante”) o “programadas” (por el tipo de modo de producción y organización económica). Lo más nuevo, en esta sociedad “es que depende mucho más directamente que antes del conocimiento, y, por consiguiente, de la capacidad de la sociedad para crear creatividad”. (p. 5)

La sociedad del conocimiento como modelo deseable para todos, viene a reconocer la importancia fundamental que en todos los países tiene la generación de conocimiento y el desarrollo de tecnologías apropiadas a las realidades locales, a la vez que subraya estos factores como clave para el desarrollo nacional.

En este orden de ideas, la universidad como generador indeleble de conocimiento, tiene el compromiso y la responsabilidad social de transformar su entorno inmediato y mediato, con el fin de superar los viejos paradigmas y mejorar permanentemente la calidad de vida de la población.

El viejo paradigma

Las organizaciones siempre han creado, organizado y procesado información a fin de generar conocimiento. Tal es el caso de las universidades, como instituciones creadas para tal fin; quienes se encargan de concientizar a toda su población acerca de la necesidad de tener una formación actualizada y permanente.

La academia se enfrenta a varios retos, pero su principal proyecto es responder con éxito a las necesidades de la sociedad y las empresas. Esta es el área que se debe desarrollar prioritariamente en las facultades de administración del país, en las que se forman los profesionales del siglo XXI.

En el contexto actual, se requiere una universidad radicalmente distinta, con directrices, principios históricos y filosóficos, relacionados con los nuevos conocimientos.

Por esta razón, se hace necesario realizar reformas curriculares que les permitan a los estudiantes responder de manera permanente a los cambios políticos, económicos, sociales y culturales del país; incluyendo asignaturas que enseñan lo que realmente está pasando en los mercados mundiales, las posibilidades de negocios exitosos en otros países y la forma de relacionarse cultural y tecnológicamente con otros consumidores, proveedores y competidores.

En Venezuela en 1946, la Universidad Central de Venezuela crea la opción de Administración Comercial y Hacienda dentro de la carrera de Economía en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. En 1956 las autoridades de dicha universidad crearon la carrera de Administración Comercial y Contaduría Pública, por eso se señala este hecho como el inicio de los estudios universitarios de las dos carreras.

Desde 1958, los egresados de las primeras promociones recibían el título de “Licenciado en Administración Comercial y Contaduría Pública”. En 1963 las carreras se separan en los dos últimos años de estudio y a partir de allí, a los egresados se les confiere el título en la especialidad que cursa, tal como se realiza actualmente.

Después de muchos años de estar cerrada, la Universidad de Carabobo reabre con cuatro escuelas: Derecho, Medicina, Ingeniería Industrial y Administración Comercial (AC). En 1963, se agrega la carrera de Contaduría Pública (CP) y se crea la actual Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES).

En 1967 se abre la extensión Maracay con las carreras de AC y CP, pero con titulaciones separadas para cada mención. En 1990 esta extensión es elevada al rango de escuela; quien hasta hoy, salvo algunos pequeños cambios, conserva su misma estructura curricular, académica y administrativa; que hoy por hoy reclama un proceso de reingeniería para que la vieja escuela, egrese profesionales de ambas carreras, con conocimientos actualizados, avanzados y más aplicables a su entorno laboral del presente y del futuro.

¿Por qué reingeniería?

El desarrollo histórico de la reingeniería está ligado a la globalización de mercados de los años 80 y 90, cuando los grandes cambios en las empresas repercutieron en los procesos de producción de bienes y servicios y se apoyaron en la ingeniería de procesos para sus reestructuraciones, buscando eficiencia, productividad, calidad y satisfacción de clientes. Hammer (1993), fue el primero en plantear el concepto de reingeniería en los procesos de cambio, en su obra: “La Reingeniería de Negocios: Una respuesta a los desafíos de la Internacionalización”. Luego, Champy en 1995, presenta “La Reingeniería Gerencial: una respuesta para la optimización de procesos”.

Ambos autores, Hammer y Champy (1994:34) consideran que “...Reingeniería es la revisión fundamental y el rediseño radical de procesos, para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas y contemporáneas de rendimiento, tales como costos, calidad, servicios y rapidez...”.

Por su parte, Harbour (1997:14), la considera como “el rediseño radical de un proceso en particular para lograr mejoras dramáticas en velocidad, calidad y servicio”. Esta práctica de reingeniería se ha venido aplicando en Venezuela desde hace más de 20 años en empresas como Gabriel de Venezuela, C.A., C.A. Danaven, Tuboauto, C.A., Metalúrgica Carabobo, S.A., Tornillos Carabobo, C.A., Electricidad de Caracas C.A., Industrias Venoco, entre otros, han desarrollado reingeniería de procesos que les ha permitido buscar o mantenerse en la vanguardia del mercado.

En el presente estudio se analiza la formación de los profesionales en las carreras de Administración y Contaduría Pública, llevadas a cabo en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, pues se considera realmente importante estar atentos a la necesidad de cambios en la estructura, metodologías, contenidos y desarrollo de ambas carreras por separado; lo cual sugiere la aplicación de una herramienta gerencial como la reingeniería, que se aboque a analizar los cambios radicales necesarios en esta organización, adecuados del siglo XXI.

Tal como lo expresa Ortega (2006:11): “La actual conjunción programática de los estudios de Administración Comercial y Contaduría Pública en la Universidad de Carabobo, no favorece el desarrollo de programas más completos, actualizados, organizados y útiles para la formación de los futuros licenciados”.

Una universidad para el cambio

Las organizaciones son espacios humanos, y en la medida en que el hombre tenga mayores conocimientos y se sienta mejor preparado, podrá prevenir más oportunamente y erradicar los problemas que se presenten en el mundo del trabajo.

Las empresas que incursionan en el mercado internacional con bienes y servicios, llevan inmersos el diseño, la investigación y la gestión previos desarrollados por un personal altamente calificado, una red de apoyo en laboratorios, centros de investigación e información, centros técnicos de empresas y universidades que hacen posible y explican la competitividad de esos bienes y servicios en el mercado internacional; por lo tanto, tienen garantizado el éxito de su gestión empresarial.

Se requiere entonces, un cambio en las universidades de corte tradicional, para asumir el reto planteado por las exigencias del desarrollo científico y tecnológico de las organizaciones internacionales.

Asimismo, la globalización de la actividad empresarial ha fortalecido el proceso de cooperación inter empresarial, donde la cooperación se extiende para incluir la relación entre empresas y universidades.

En relación a lo expresado anteriormente, Schavino (1998), destaca que:

Axiológicamente las universidades se orientan hacia la formación de recursos, el cultivo del saber, la intelectualidad en contextos académicos y el crecimiento científico, mientras que las organizaciones del sector productivo apuntan hacia la producción de bienes y servicios, la obtención de beneficios económicos, la comercialización y la rentabilidad. De tal manera que para el logro de una adecuada vinculación universidad – sector productivo, debe establecerse un puente axiológico orientado hacia el beneficio mutuo, el mejoramiento continuo, la excelencia, la competitividad, la productividad, la solución de problemas y la satisfacción de necesidades. (p. 196)

En tal sentido, la realidad social y económica demanda el establecimiento de vínculos estrechos entre los centros generadores de conocimiento y los sectores productivos que los transforman en tecnología.

En concordancia con Morales (2001), sobre las estrategias de vinculación entre la universidad y el sector productivo, se reconoce la existencia de dos estrategias:

La relacionada con la formación y desarrollo de recursos humanos y la que se corresponde con la actividad de transferencia de ciencia y tecnología. En la primera, se asume la necesidad de desarrollar una inteligencia práctica mediante el desarrollo de habilidades en el estudiante universitario como medio que facilite participar con éxito en un sistema de economía global competitivo, donde los conocimientos y la experticia de la persona, constituyen instrumentos fundamentales para incorporarse y mantenerse activo en el mundo del trabajo. La segunda estrategia ocurre en el campo de la transferencia de ciencia y tecnología. La consideración de que la empresa nacional debe beneficiarse de la investigación y los conocimientos de las universidades tiene expandida aceptación y soporte en la sociedad de hoy. (p. 76)

El impacto que generan las universidades en el cambio, crecimiento económico, desarrollo organizacional y en la competitividad nacional e internacional, es producto de sus actividades y de su contribución con la ciencia y tecnología.

Reingeniería en las carreras de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Universidad de Carabobo

Villasmil y Crissien, (2015:258) opinan que "la reingeniería constituye una forma particular de cambio en los procesos que permite corregir las desviaciones generadas entre el trabajo, el trabajador, la organización y su cultura; y así maximizar la rentabilidad social de las instituciones de educación superior".

Considerando lo anteriormente expuesto, la reingeniería viene a remover los viejos paradigmas existentes en las universidades autónomas, creando nuevas y radicales formas de realizar las actividades académicas, de investigación y extensión, con la participación plena de todos los estratos de la organización logrando con ello ventajas competitivas en el sector informacional venezolano y latinoamericano.

Tal es el caso de la Universidad de Carabobo, donde según plantea Ortega (2006):

Se tiene la percepción del acontecer disciplinario que se tiene, es una de las razones que promueve la necesidad de que se conciba la separación de los estudios de AC de los de CP. Es importante comprender que las circunstancias locales y universales de las décadas de los años cuarenta a los noventa del pasado siglo, aconsejaron y justificaron que ambas carreras se organizaran conjuntamente. Pero esa realidad ya no es la misma en los actuales entornos administrativos y contables. (p. 7)

El proceso de reingeniería en las universidades, basado en una reingeniería de negocio, implica la gestión de cinco actividades básicas, las cuales según Delta Asesores (2004:13) son:

- 1.- Enfoque hacia el cliente: conocer las fortalezas que los egresados deben tener para salir al mercado, cuáles son las necesidades de las empresas, deseos y expectativas, y generar una motivación acerca de cuáles son las iniciativas que debe emprender la institución para satisfacer sus requerimientos prioritarios.
- 2.- Orientación hacia los procesos: los procesos académicos, en este caso, en las universidades, están conformados por diversas actividades docentes que se relacionan lógicamente y producen un resultado final específico para un cliente interno o externo, que debe ser un egresado con competencias,

capacidades y conocimientos inherentes al mundo laboral en el cual ha de desempeñarse de modo presente y futuro.

3.- Tecnología informática: juega un papel fundamental dentro del proceso de reingeniería en las universidades dado que provee la plataforma tecnológica sobre la cual se implementarán los cambios propuestos, plataforma sin la cual sería prácticamente imposible introducir cambios radicales.

4.- Confrontación de resultados (Benchmarking): dentro de las universidades puede ser considerado como un proceso continuo y sistemático para evaluar el servicio prestado, y los procesos de trabajo propios; comparándolas con otras instituciones reconocidas, para ejecutar las mejores prácticas académicas encaminadas al desarrollo organizacional.

5.- Cultura organizacional: como los cambios son procesos ejecutados por la gente, es imperativo que dentro de las universidades exista una cultura organizacional abierta al cambio que propicie y ayude a generar dichos procesos. Se requieren habilidades especiales para gestar esta transformación desde el cuerpo rectoral, decanos, directores, jefes, docentes, estudiantes, administrativos y obreros.

Es importante destacar que la reingeniería aplicada al sector académico de la universidad, debe generar transformaciones para el docente, para el estudiante, futuro profesional y para la universidad misma; tal como lo señala Delta Asesores (2004), determinadas por:

- Una mentalidad creativa y revolucionaria.
- Un cambio significativo en la manera de ejecutar la labor.
- El rediseño de la estructura curricular, dirigiendo los esfuerzos a las verdaderas necesidades de las empresas donde los egresados van a poner en práctica sus conocimientos y habilidades.
- Renovación de la universidad, aumentando su participación en el desarrollo de la sociedad.

- Permite evolucionar de cultura organizacional universitaria a una cultura corporativa universitaria.
- El rediseño curricular, permite desarrollar docentes y estudiantes proactivos, motivados y satisfechos.

Sin embargo, más importante son las relaciones de la universidad con el entorno socioeconómico y su papel en el proceso de innovación; por lo que ese tema ha sido objeto de estudio recurrente.

Al respecto Dillon (2000:35), expresa que la universidad y su papel en la actual sociedad es fundamental y oportuno, pues, es un ámbito destinado al conocimiento en su más amplia concepción, donde la reflexión crítica, epistemológica y ética sobre el conocimiento, sobre su aplicación social, sobre sí misma y sobre la sociedad en su conjunto, constituyen tareas esenciales.

Por tanto, con casi treinta años de aplicación y uso de un mismo diseño curricular en la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública, urge una revisión planificada de este paradigma para el rediseño radical que debe realizarse con la finalidad de actualizar los programas de estudios de ambas carreras y de acuerdo a lo que señala la postmodernidad gerencial, atender el reclamo de una profunda especificidad para cada una de ellas, convirtiéndolas en escuelas separadas con nuevas disciplinas, nuevos métodos, nueva tecnología y en consecuencia nuevos profesionales.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Al comenzar cualquier investigación es necesario realizar un número de actividades que permitan tomar decisiones en diferentes etapas del mismo. Para Arias (2012:110): “La metodología incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “cómo” se realizará el estudio para responder al problema planteado”.

El desarrollo del marco metodológico es de suma importancia en una investigación, ya que éste contiene diversos aspectos donde se hace ver el tipo de investigación, las

técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la investigación, estas mismas condiciones rigen en forma clara.

La metodología del presente estudio es un diseño bibliográfico, con una investigación de tipo documental; pues implicó la revisión de textos que aportaron elementos para sustentar teóricamente el estudio, por lo que se acudió a la investigación documental, la cual en palabras de Rojas (2013: 41), “se recurre a las fuentes históricas, monografías, información estadística (censos, estadísticas vitales) y a todos aquellos documentos que existen sobre el tema para efectuar el análisis del problema”. En este sentido, la consulta documental sirvió para obtener de libros, trabajos de grado y demás materiales de referencia impresos y/o electrónicos, la información permitió ampliar el conocimiento.

Por otro lado, el desarrollo del trabajo se orientó sobre un nivel de conocimiento descriptivo, conceptualizado por Méndez (2003:136), como aquel que “identifica del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación”.

De allí, que se realizó como uno de los aspectos fundamentales, la descripción de los hechos, una vez procesada la información obtenida.

Las técnicas e instrumentos empleadas para la recolección de la información son el resumen a través de fichas para la localización del material consultado.

El método es científico, a través de la observación, el análisis y la síntesis.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Actualmente, el sector universitario en Venezuela está influenciado por algunas exigencias y expectativas del entorno que hace imprescindible que sus miembros estén capacitados para diseñar y administrar cambios, considerando las herramientas

gerenciales necesarias que contribuyen de manera favorable a la tan anhelada eficacia organizacional y una de ellas es la reingeniería de los procesos.

Las universidades en general, están cada vez más proclives al cambio. Y en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales específicamente, el cambio debe estar cada vez más presente. En principio, porque se desenvuelve en conocimientos, teorías y prácticas que cambian constantemente; luego porque es una entidad que provoca cambios en sus clientes (estudiantes) y necesita mostrarles que nunca permanece siendo la misma; es decir, que puede adaptarse a todo nuevo conocimiento, y así dar el ejemplo. Y por último, pero no menos importante, porque una nueva tecnología siempre es reemplazada y en consecuencia la organización se ve modificada. La modernidad exige que se egresen licenciados que estén formados a la par del desarrollo científico y tecnológico de las empresas donde prestan sus servicios.

Los actores directamente involucrados con este proceso académico en FaCES, conocen acerca de los pasos y/o actividades que se deben realizar de manera secuencial para convertir la materia prima (estudiantes) en bienes o servicios deseados (profesionales de calidad), generando valor a dicho resultado.

Así mismo, conocen los términos que caracterizan la reingeniería, definiéndola de manera general, como el rediseño radical de procesos estratégicos en los sistemas organizacionales para optimizar la productividad. Expresan que básicamente trata sobre la forma de pensar y revisar profundamente ambos diseños curriculares, para actualizarlos y lograr así satisfacer las demandas presentes y futuras de las empresas que lideran los egresados.

Se conoce que ambas carreras con los años han crecido y se han desarrollado y diversificado en conocimientos, lo cual ha generado nuevas disciplinas, especialidades y menciones. No obstante, la actual estabilidad conceptual, normativa y curricular influye en la desactualización que muestra los actuales programas de estudios en ambas carreras.

En varios países latinoamericanos como México, Chile, Brasil, Colombia, estas carreras se constituyen en escuelas separadas. Por todo lo anteriormente expuesto, se considera que sí es aplicable la reingeniería de procesos en la Facultad, bajo el principio de la separación de ambas carreras, para lo cual deben incluirse cuatro factores primordiales al rediseñar:

- La necesidad manifiesta por los clientes internos (estudiantes y profesores).
- La demanda / El mercado (Las empresas)
- Los recursos presupuestarios (Humanos y Financieros)
- Y algunos indicadores como: Calidad, Competitividad, Excelencia, entre otros.

En tal sentido, se reconoce que la reingeniería de procesos no es una fórmula mágica. Pero hay muchos estudios que muestran altos porcentajes de resultados positivos en las organizaciones educativas, dependiendo de su tipología, de los recursos humanos y materiales, de las problemáticas que confrontan. Y muchas razones fundamentadas que solidifican el proyecto: Primero, las causas internas tales como: las inquietudes manifiestas por los mismos estudiantes y egresados; por la voluntad de desarrollo organizacional, misión y visión de sus dirigentes. Segundo, las causas externas: la necesidad de adaptar la formación del estudiante a la vida y desempeño laboral del profesional; las innovaciones tecnológicas, y en resumen por la evolución de las nuevas formas de vida.

CONCLUSIONES

Los cambios en el sistema empresarial ocurren desde tiempos inmemoriales. Pero el mundo actual vive una época de globalización y cambios permanentes y avasallantes. Por eso, las organizaciones exitosas deben estar abiertas al cambio, ser competitivas y vivir orientadas totalmente hacia los clientes.

La reingeniería es una estrategia gerencial destinada a romper los paradigmas existentes, para innovar y crear nuevas formas de realizar las actividades, logrando ventajas competitivas en este caso en el sector educativo.

La Reingeniería es una herramienta de cambio que tiene como objetivos específicos aumentar la productividad, optimizar el valor de la organización para todos sus integrantes.

Por lo anteriormente mencionado, se planteó un proceso de cambio radical en el diseño curricular para las carreras de Administración Comercial y Contaduría Pública en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo. Por sus objetivos estratégicos, su misión y su naturaleza, la universidad es la cuna del conocimiento y la investigación. Es decir, tiene la apertura, los recursos humanos, las ideas pertinentes y el conocimiento necesario para su aplicabilidad.

Se plantea que formen parte de ese proyecto de reingeniería:

Primeramente el Vicerrector Académico, como el CEO que se encarga del apoyo total e inflexible al proyecto.

En segunda instancia, pero de manera más cercana, un líder que se encarga de llevar adelante la reingeniería, que sería el Decano de la Facultad.

Por otra parte, los propietarios de los procesos que se van a recrear, que para nuestros efectos serían los Directores de Escuela.

Por último, el eslabón más nutrido, el personal docente con experiencia en diseño curricular y voluntad de participar en el proceso.

Finalmente, se recomienda a los líderes que permitan participar a todos los voluntarios; y que ganen la mayor cantidad de adeptos al proceso que puedan. Ya que es bien sabido que cuanto mayor sea la participación del personal, menor será la resistencia al cambio y el compromiso, pues no hay compromiso sin participación.

REFERENCIAS

Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** (5ta. Ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Espíteme C.A.

- Bell, D. (1976): **El advenimiento de la sociedad post-industrial**. Madrid. Alianza Universidad.
- Champy, J. (1995). **Reengineering Management**. Harper Business Books, New York.
- Chiavenato, I. (2008). **Innovaciones de la Administración. Tendencias y Estrategias. Los Nuevos Paradigmas**. Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. 5ta Edición. México.
- Delta Asesores (2004). **Hacia una empresa sin papeles. Una verdadera reingeniería**. Recuperado de: <http://www.deltaasesores.com/>
- Dillon, L. (2000). **La vinculación de la universidad con el sector productivo como un desafío estratégico**. Universitas 2000.
- Drucker, P. (2005) **La administración en una época de grandes cambios**. 2da. ed. Buenos Aires: Sudamericana.
- Hammer, M. (1993). **Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution**. México: International. Thomson Editores S.A.
- Hammer, M., y Champy, J. (1994). **Reingeniería**. Edición original en inglés: *Reengineering the Corporation: a manifesto for business Revolution*. Harper Collins. New York. Versión en español: Editorial Norma S.A., Bogotá.
- Harbour, J. (1997). **Manual de Trabajo de Reingeniería de Procesos**. Panorama editorial.
- Lewin, K. (1951). **Field theory in social science: Selected theoretical papers**. New York: Harper & Brothers.
- Méndez, C. (2003). **Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación**. (3º Edición). México: McGraw-Hill.
- Morales, E. (2001). **El establecimiento de incubadoras, como modalidad de la vinculación Universidad-Sector productivo-Sector Público**. Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.
- Mujica, Miguel; et al (2010). **Estudio Contextualizado de la Administración en Venezuela. 2da Edición ampliada**. ISBN: 978-980-23-3494-0. Publicación del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana y la Micro Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Dirección de Medios y Publicaciones. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

- Ortega, O. (1997). **Particularidades de la Enseñanza de la Administración en las Universidades venezolanas**. Editorial LIVROSCA. Caracas. Venezuela.
- Ortega, O. (2006). **Sobre la Necesidad de Reformar los Estudios de Administración en la Universidad de Carabobo**. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Ospina, R. (2009). **La Reingeniería de Procesos: Una Herramienta Gerencial para la Innovación y mejora de la calidad en las organizaciones**. Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 2(2), 91-99
- Rojas, R. (2013). **Guía para la realización de investigaciones sociales**. (28a. reimp.). España: Plaza y Valdéz Editores.
- Schavino, N. (1998). **Tesis Doctoral titulada “Investigación Universitaria y Sector productivo. Un Modelo de Correspondencias”**. Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”.
- Tedesco, J. (1995). **El nuevo pacto educativo. Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna**. Anaya, Madrid.
- Touraine, A. (1973). **La sociedad post-industrial**. Ariel, Barcelona.
- Villasmil, M. & Crissien, T. (2015). **Cambio de paradigma en la gestión universitaria basado en la teoría y praxis de la reingeniería**, *Económicas CUC*, 36(1), 245-274. doi: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.3>



REVISTA DE ESTUDIOS GERENCIALES Y DE LAS ORGANIZACIONES

Órgano de divulgación científica del Centro de Investigación y desarrollo de la pequeña y mediana empresa y la microempresa del Estado Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo.



REVISTA DE ESTUDIOS GERENCIALES Y DE LAS ORGANIZACIONES

Órgano de divulgación científica del Centro de Investigación y desarrollo de la pequeña y mediana empresa y la microempresa del Estado Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo

POLÍTICAS DE PUBLICACIÓN

La revista **Estudios Gerenciales y de las Organizaciones (REGyO)**, es una publicación de carácter científico para la difusión del producto de la investigación en las Ciencias Administrativas y Gerenciales, abierta al personal docente y de investigación, así como a los Estudiantes del Área de Administración, Gerencia, Ciencias Económicas y áreas fronterizas del conocimiento de Pregrado y Postgrado y Doctorado de instituciones universitarias y empresarios que estén organizados en líneas de investigación vinculadas a esta área de conocimiento, desde la perspectiva de la Transdisciplinariedad. La revista comienza sus actividades el 1-2017, siendo publicada en formato digital por el Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro).

La revista REGyO, pretende dar a conocer las actividades investigativas, desde las Líneas de Investigación que la auspician, realizadas en el marco de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, estando integrado su equipo Editorial por Docentes-Investigadores que interactúan como responsables de dichas Líneas de Investigación que coexisten integradas de manera dinámica en este ámbito académico, estando bajo la Coordinación y Gestión de la Línea Oficial de Investigación **“Estudios Teóricos y de Aplicación para la Producción de Conocimiento en las Ciencias Administrativas, Económicas y Contables: Nuevos Paradigmas Gerenciales”**, generada en la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública y adscrita formalmente al CIDPyMESMicro en esta Facultad.

OBJETIVO, MISIÓN Y VISIÓN DE LA REVISTA

La revista tiene como **objetivo**: difundir el conocimiento en las áreas temáticas de las ciencias gerenciales, entre la comunidad académica y profesional, a través de la publicación de artículos inéditos, relevantes, de alta calidad con origen en investigaciones científicas o tecnológicas y que susciten artículos de investigación, reflexión, revisiones bibliográficas, casos de estudio y otros que sigan una rigurosa

metodología investigativa con aportes significativos a las ciencias administrativas y gerenciales. Las producciones intelectuales son arbitradas anónimamente doble ciego.

La **revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones (REGyO)**, lleva como **misión**: difundir entre la comunidad académica y profesional los artículos inéditos, relevantes y de alta calidad relacionados con investigaciones en el área de ciencias administrativas y gerenciales, de autores venezolanos e internacionales, arbitrados por pares académicos de reconocida trayectoria. De esta manera, pretende contribuir a la gestión socialmente responsable de la producción y difusión del conocimiento.

Se proyecta con la **visión**: Ser una publicación reconocida internacional nacional y local por la excelencia, calidad, y alto impacto de los resultados de la producción científica que se publica.

ENFOQUE Y ALCANCE

La **revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones (REGyO)**, es una revista electrónica interdisciplinaria y transdisciplinaria, internacional y especializada en la divulgación del conocimiento científico de la Administración y Gerencia, vinculada a las ciencias sociales, ciencias políticas, ciencias de la conducta, ciencias económicas, empresariales y de ingeniería industrial con énfasis en los problemas de creación de empresas, emprendimiento y desarrollo de negocios, lo cual supone una perspectiva de inter y transdisciplinariedad, bajo la responsabilidad del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo; adscrita a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, como uno de los Órganos difusores de la Producción Intelectual de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, estando abiertos a la Universalidad del Pensamiento.

PROPÓSITO Y COBERTURA TEMÁTICA DE LA REVISTA REGYO

La divulgación de artículos inéditos resultado de investigación sobre Administración y Gerencia, vinculada a las ciencias sociales, ciencias políticas, ciencias de la conducta,

ciencias económicas, empresariales y de ingeniería industrial con énfasis en los problemas de creación de empresas, emprendimiento y desarrollo de negocios, y elaborados por la comunidad académica nacional e internacional que posean alta calidad editorial y científica.

ORIGINALIDAD DE LOS ARTÍCULOS

La revista **Estudios Gerenciales y de las Organizaciones (REGyO)** exige la *originalidad del artículo*. El artículo no debe haber sido publicado previamente ni sometido a consideración por ninguna otra revista.

FORO DE LA REVISTA REGyO

La revista se enfoca en profesores, investigadores, empresarios y estudiantes de postgrado de todas las áreas de las de la Administración y Gerencia, vinculada a las ciencias sociales, ciencias políticas, ciencias de la conducta, ciencias económicas, empresariales, y de ingeniería industrial con énfasis en los problemas de creación de empresas, emprendimiento y desarrollo de negocios.

El Comité Editorial está constituido por prestigiosos Investigadores de Instituciones universitarias e investigadores empresarios y de gremios profesionales, cumpliendo con un 70% de investigadores externos a la institución editora, que avalan el alcance y trascendencia de la Revista.

PROCESO DE EVALUACIÓN POR PARES

El arbitraje externo forma parte de nuestra cultura corporativa como equipo de investigadores, donde es clave la crítica y la autocrítica de los resultados de las investigaciones propias y las producidas en alianza con nuestros pares.

La evaluación por pares es **doblemente anónima** (también llamado *modelo doble-ciego*), es decir, que se oculta a los autores la identidad de los evaluadores, y viceversa. Para evaluar los artículos, los revisores atenderán a **10 criterios** que han sido claramente definidos por los consejos editoriales de las revistas. Los revisores completarán un formulario que será enviado (anónimamente) a los autores.

Cada criterio puntúa de 0 a 10, por lo que al hacer el promedio la puntuación más baja posible es 0, y la puntuación más alta es 10. En función de esta puntuación (**evaluación cuantitativa**) y de los comentarios de los revisores (**evaluación cualitativa**), el consejo editorial de cada revista decide si acepta o rechaza el artículo, si solicita un reenvío del texto.

El proceso de evaluación de artículos consta de tres fases. **Fase 1:** El equipo editorial enviará el acuse de recibo de los trabajos y colocará la fecha de recibo, se envía el artículo a los pares evaluadores externos, quienes contarán con un tiempo máximo de quince días continuos para enviar su dictamen de la obra. **Fase 2:** Una vez enviado el dictamen por parte de los pares, se procede a reenviar las sugerencias al autor, el cual contará con un tiempo aproximado de quince días continuos a partir de la fecha de envío.

Las correcciones recomendadas por los árbitros tienen la finalidad de ayudar al autor a mejorar su trabajo hasta lograr la calidad de publicación en atención al rigor científico. Las modificaciones son revisadas por un árbitro y un miembro del Comité Editorial. **Fase 3:** Si las evaluaciones son positivas, el Comité Editorial decide la publicación del artículo, y se coloca la fecha de aceptación. Por el contrario, si son negativas, se rechaza. En caso de un dictamen positivo y uno negativo, se envía a un tercer par y según su evaluación se tomará una decisión editorial.

Al terminar el proceso de evaluación se enviará un informe al autor en el que figure la decisión tomada por los evaluadores (publicar; publicar solo si se incorporan observaciones, sugerencias o comentarios realizados de forma o de forma y fondo; no publicar).

En el caso del dictamen «no publicar» significa que se excluye el referido trabajo, y los evaluadores no están obligados a dar explicaciones al respecto, salvo al Consejo Editorial. En cualquier caso, serán criterios excluyentes: 1) no abordar el ámbito científico ni las temáticas de la revista; 2) no respetar los criterios formales establecidos. Solo se publican los artículos que aprueben el arbitraje.

La decisión **final** de publicar corresponde al Comité Editorial. La decisión de los árbitros y el Comité Editorial es **inapelable**.

El trabajo de arbitraje es **secreto**. El Comité Editorial **no discute** con los autores las recomendaciones de los árbitros ni del Comité.

Toda la comunicación es exclusivamente **vía electrónica**.

Los artículos aceptados serán publicados en orden a la capacidad de funcionamiento operativo y logístico de la revista, por lo tanto no asumimos el compromiso de publicar en tiempo y fecha determinada a solicitud de los potenciales autores colaboradores.

POLÍTICA DE ACCESO ABIERTO

La **revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones (REGyO)** proporciona un acceso abierto a su contenido, basado en el principio de que ofrecer al público un acceso libre a las investigaciones ayuda a un mayor intercambio global del conocimiento.

Todos los artículos publicados por REGyO están disponibles de inmediato en todo el mundo por internet bajo una licencia Creative Commons **Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA)**. Esto significa:

- Todos tienen acceso gratuito e ilimitado al texto completo de todos los artículos publicados en revistas REGyO
- Todos son libres para copiar, distribuir y comunicar públicamente el material publicado siempre y cuando se reconozca la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante.
- Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.

PERIODICIDAD O FRECUENCIA DE PUBLICACIÓN

La **revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones (REGyO)** tiene una periodicidad semestral, editada por la Universidad de Carabobo (Venezuela). Está

adscrita Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, Mediana empresa y Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de dicha institución editora.

Se publica en los meses de Junio y Diciembre, lo que corresponde a dos números anuales: Enero-Junio y Julio-Diciembre. La revista inició en el año 2017 con periodicidad semestral, con publicación de dos fascículos al año, en los períodos enero-junio y julio-diciembre. Se apega a la modalidad de publicación continua, con las siguientes fechas de cierre para cada uno de los fascículos del año: Periodo 1: enero-junio: 1° de enero del respectivo año de publicación. Periodo 2: julio-diciembre 1° de julio del respectivo año de publicación.

CÓDIGO DE ÉTICA Y MALAS PRÁCTICAS EDITORIALES

Nuestra revista tiene como referencia el [Código de conducta y buenas prácticas](#) que promulgó el Comité de Ética en Publicaciones (*Committee on Publications Ethics-COPE*) para editores de revistas científicas. Al mismo tiempo, todo trabajo, previo a su envío a los árbitros se revisa de posible plagio con el software Ithenticate. y sean evaluados por pares destacados en el ámbito académico, contribuyendo, de esta manera, a la gestión socialmente responsable de la producción y difusión del conocimiento, garantizando una adecuada respuesta a las necesidades de los lectores y autores, asegurando la calidad de lo publicado, protegiendo y respetando el contenido de los artículos así como la integridad de los mismos.

Asimismo, se considera a los estándares éticos y legales definidos en el Manual de Publicaciones de la *American Psychological Association (APA)* 7a edición. Para ello se procede a resumir los compromisos de los autores, de los árbitros o revisores y de los editores:

Compromisos de los autores

- **Originalidad y plagio:** Los autores de manuscritos aseguran que el trabajo es original, que no contiene partes de otros autores o de otros fragmentos de trabajos ya publicados por los autores. Además confirman la veracidad de los datos, esto es, que no se han alterado los datos empíricos para verificar hipótesis.

- **Publicaciones múltiples y/o repetitivas:** El autor no debe publicar artículos en los que se repitan los mismos resultados en más de una revista científica. La propuesta simultánea de la misma contribución a múltiples revistas científicas es considerada éticamente incorrecta y reprobable.
- **Lista de fuentes:** El autor debe proporcionar siempre la correcta indicación de las fuentes y los aportes mencionados en el artículo.
- **Autoría:** En cuanto a la autoría del manuscrito, los autores garantizan la inclusión de aquellas personas que han hecho una contribución científica e intelectual significativa en la conceptualización y la planificación del trabajo como en la interpretación de los resultados y en la redacción del mismo. Se deben jerarquizar los autores conforme a su nivel de responsabilidad e implicación.
- **Acceso y retención:** Si los editores lo consideran apropiado, los autores de los artículos deben poner a disposición también las fuentes o los datos en que se basa la investigación, que puede conservarse durante un período razonable de tiempo después de la publicación y posiblemente hacerse accesible.
- **Conflicto de intereses y divulgación:** Todos los autores están obligados a declarar explícitamente que no hay conflictos de intereses que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas. Los autores también deben indicar cualquier financiación de agencias y/o de proyectos de los que surge el artículo de la investigación.
- **Errores en los artículos publicados:** Cuando un autor identifica en su artículo un importante error o una inexactitud, deberá inmediatamente informar a los editores de la revista y proporcionarles toda la información necesaria para listar las correcciones pertinentes en la parte inferior del mismo artículo.
- **Responsabilidad:** Todos los autores aceptan la responsabilidad de lo que se ha escrito. Los autores se comprometen también a que se ha realizado una revisión de la literatura científica más actual y relevante del tema analizado, teniendo presente de forma plural las diferentes corrientes del conocimiento.
- **Compromiso de firmar el acuerdo de publicación,** manifestando que el contenido del trabajo enviado a la revista es original e inédito: no ha sido publicado, no es duplicado ni redundante, además no está siendo sometido simultáneamente a arbitraje para su publicación por ningún otro medio de difusión, y por último que los datos presentados son originales y verídicos, entre otros.

Compromisos de los árbitros o revisores

- **Contribución a la decisión editorial:** La revisión por pares es un procedimiento que ayuda a los editores para tomar decisiones sobre los artículos propuestos y también permite al autor mejorar la contribución enviada para su publicación. Los árbitros o revisores asumen el compromiso de realizar una revisión crítica, honesta, constructiva y sin sesgo, tanto de la calidad científica como de la calidad literaria del escrito en el campo de sus conocimientos y habilidades.
- **Respeto de los tiempos:** El árbitro o revisor que no se sienta competente en la temática del artículo que debe revisar o que no pueda terminar la evaluación en el tiempo programado lo notificará de inmediato a los editores. Los revisores se comprometen a evaluar los trabajos en el tiempo menor posible para respetar los plazos de entrega.
- **Confidencialidad:** Cada manuscrito asignado debe ser considerado como confidencial. Por lo tanto, estos textos no se deben discutir con otras personas sin el consentimiento expreso de los editores.
- **Objetividad:** La revisión por pares se realizará de manera objetiva. No se considera adecuado ningún juicio personal sobre los autores de las contribuciones. Los revisores están obligados a dar razones suficientes para sus valoraciones. Los revisores entregarán un informe crítico completo con referencias adecuadas según protocolo de revisiones de *la revista* y las normativas públicas para los revisores; especialmente si se propone que el trabajo sea rechazado. Están obligados a advertir a los editores si partes sustanciales del trabajo ya han sido publicadas o están bajo revisión para otra publicación.
- **Visualización de texto:** Los revisores se comprometen a indicar con precisión las referencias bibliográficas de obras fundamentales posiblemente olvidadas por el autor. El revisor también debe informar a los editores de cualquier similitud o solapamientos del manuscrito con otros trabajos publicados.
- **Conflicto de intereses y divulgación:** Información confidencial o información obtenida durante el proceso de revisión por pares debe considerarse confidencial y no puede utilizarse para propósitos personales. Los revisores sólo revisan un manuscrito si no existen conflictos de interés.

Compromisos de los editores

- **Decisión de publicación:** Los editores garantizarán la selección de los revisores más cualificados y especialistas científicamente para emitir una apreciación crítica y experta del trabajo, con los menores sesgos posibles.
- **Honestidad:** Los editores evalúan los artículos enviados para su publicación sólo sobre la base del mérito científico de los contenidos, sin discriminación de raza, género, orientación sexual, religión, origen étnico, nacionalidad, opinión política de los autores.
- **Confidencialidad:** Los editores y los miembros del grupo de trabajo se comprometen a no divulgar la información relativa a los artículos enviados para su publicación a otras personas que no sean autores, revisores y editores. Los editores y el Comité Editorial se comprometen a la confidencialidad de los manuscritos, sus autores y revisores, de forma que el anonimato preserve la integridad intelectual de todo el proceso.
- **Conflicto de intereses y divulgación:** Los editores se comprometen a no utilizar en sus investigaciones contenidos de los artículos enviados para su publicación sin el consentimiento por escrito del autor.
- **Respeto de los tiempos:** Los editores son responsables máximos del cumplimiento de los límites de tiempo para las revisiones y la publicación de los trabajos aceptados, para asegurar una rápida difusión de sus resultados.

PUBLICACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO

La *revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones (REGyO)* en ninguna etapa del proceso editorial se establece costos, el envío de artículos, la edición, publicación y posterior descarga de los contenidos es de manera *gratuita* dado que la revista es una publicación académica sin ánimo de lucro. **No cobramos cuotas** por envío, procesamiento y publicación de artículos, la revista no retribuye económicamente a los autores, revisores y al equipo editorial por sus contribuciones en la revista.

AVISO DE DERECHOS DE AUTOR

1. Los autores/as conservarán sus derechos de autor y garantizarán a la revista el derecho de primera publicación de su obra, el cual estará simultáneamente sujeto a la Licencia de reconocimiento de Creative Commons, (CC BY-NC-SA). Puede

consultar desde aquí la [versión informativa y el texto legal](#) de la licencia., que permite a terceros compartir la obra siempre que se indique su autor y su primera publicación en esta revista.

2. Los autores/as podrán adoptar otros acuerdos de licencia no exclusiva de distribución de la versión de la obra publicada (p. ej.: depositarla en un archivo telemático institucional o publicarla en un volumen monográfico) *siempre que se indique la publicación inicial en esta revista.*
3. Los nombres y las direcciones de correo electrónico introducidos en esta revista se usarán exclusivamente para los fines establecidos en ella y no se proporcionarán a terceros o para su uso con otros fines.

EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD

El equipo Editorial, incentiva la difusión del conocimiento, no obstante los diferentes autores colaboradores de los respectivos números publicados, son por sí mismos responsables de sus artículos, opiniones e informaciones, fuentes, contenido y datos expresados y utilizados en ellos, no haciéndose solidarios con ellos, ni la Universidad de Carabobo, ni el Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana Empresa y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro), ni el equipo Editorial de la revista, en aras de la objetividad y ética de su misión como difusor del conocimiento

La *revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones (REGyO)*, y su equipo editorial no se hacen responsables, en ningún caso, de la credibilidad y autenticidad de los trabajos.

POLÍTICAS DE PRESERVACIÓN DIGITAL Y PROTOCOLO DE INTEROPERABILIDAD EMPLEADAS EN LA REVISTA

La *revista* REGyO, utiliza el sistema de preservación digital de la Universidad de Carabobo a través de DSpace OAI-PMH Data Provider, el cual ofrece servicios de preservación digital, en código abierto, buscando el objetivo de proporcionar y preservar de forma permanente el acceso al contenido digital generado a través de

nuestra publicación, independientemente a la plataforma utilizada en un momento dado. Además, permite compartir los contenidos digitales de forma segura entre las bibliotecas participantes para la cosecha de archivos por parte de diferentes bases de datos. Puede encontrarlo en el siguiente link <http://riuc.bc.uc.edu.ve/oai/request?verb=Identify>

La revista *Estudios Gerenciales y de las Organizaciones* (REGyO), sigue de manera continua e ininterrumpida el proceso de resguardo de la revista, en particular, busca, para la preservación digital y garantizar el acceso tanto en el presente como en el futuro a los archivos y activos digitales.

ISSN: 1317-3337

Correo: revista.regyo.faces.uc@gmail.com

Idiomas de publicación: Castellano

Año de inicio: 2017

Frecuencia de publicación: semestral

Lugar de edición: Valencia, Venezuela.

Entidad editora: Universidad de Carabobo

Unidad de adscripción: Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña y Mediana empresa y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro)

Editora: Dra. Neyda Mercedes Ibañez de Castillo.

Palabras clave de la revista: Administración, Gerencia, Economía, Contaduría, Sociología, Comunicación, Educación, Ética y Valores, Cultura y clima Organizacional, Emprendimiento, Ambiente y desarrollo, Tecnología y sociedad.

INFORMACIÓN LEGAL

Formalizada y aprobada su creación como Revista de la Universidad de Carabobo, por el Consejo de Facultad de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad de Carabobo, según Oficio CF-748-11, Sesión No. 1205, según lo estipulado por el artículo 62, numeral 2, de la Ley de Universidades vigente en Venezuela.

La **revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones (REGyO)**, tiene una periodicidad de publicación semestral. Es editada por la Universidad de Carabobo, Venezuela desde el Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, Mediana empresa y Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro) de la Facultad de Ciencias Económicas de la institución editora.

La **revista REGyO**, se publica en la página web de las revistas de la Universidad de Carabobo <http://www.regyo.bc.uc.edu.ve>, en el portal web del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, Mediana empresa y Microempresa del Estado Carabobo <http://www.regyo.cidpymesmicro.com.ve/wp/>, y también se puede acceder a través del sitio web de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

La **revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones (REGyO)**, funciona en el Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, Mediana empresa y Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo –FaCES UC-, en el 1er. Piso. Edificio del Postgrado de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales – Av. Salvador Allende, Bárbula, Municipio Naguanagua, Estado Carabobo – Venezuela.

Teléfono: +58 (416) 641-2657.

Correo electrónico: revista.regyo.faces.uc@gmail.com.

Editores responsables: Dr. Miguel José Mujica Areurma (Fundador de la revista) y Dra. Neyda Mercedes Ibañez de Castillo.

INSTRUCCIONES PARA ENVIAR ARTÍCULOS

La revista está abierta a la recepción de contribuciones durante todo el año. Sin embargo, se realizan las invitaciones a las contribuciones para las recepciones de artículos entre febrero-abril y agosto-octubre.

Originalidad: El envío no debe haber sido publicado previamente ni enviado previamente a otra revista (o se ha proporcionado una explicación en comentarios al editor), ni existe redundancia, autoplagio o plagio. **Se comprobará expresamente la**

ausencia de autoplagio o plagio. En el caso de que se detectara, el artículo sería automáticamente descartado.

Idioma: Se admitirán trabajos originales en castellano y en inglés. Con carácter excepcional el equipo editor valorará la admisión de trabajos en otras lenguas distintas a las mencionadas.

Contenido de los Trabajos: *La Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones* publica trabajos científicos en el ámbito de la Administración y Gerencia vinculada a las ciencias sociales, ciencias políticas, ciencias de la conducta, ciencias económicas, empresariales y de ingeniería industrial con énfasis en los problemas de creación de empresas, emprendimiento y desarrollo de negocios, Se aceptan trabajos producto de investigaciones realizadas bajo el sentido dialógico de alguna de las diferentes perspectivas tanto cuantitativa, cualitativa, mixta u holística, respectivamente, indistintamente sea de Campo, Teórico, Documental o Factible, todos en cualquiera de sus diversos niveles y tipos. **El rango de páginas es entre 12 y 20 páginas**, incluyendo título, autores, resumen, contenido, gráficos y referencias bibliográficas.

Recepción de artículos: Se aceptan los artículos tipo 1, 2, 3 y 4, y se dará prioridad a los artículos tipo 1:

Tipo 1. Artículo original o de investigación Científica y tecnológica: presenta los resultados originales de proyectos terminados de investigación, bajo la modalidad de estudios empíricos, artículos teóricos, artículos metodológicos y estudios de casos.

Tipo 2. Artículo de reflexión: presenta resultados de investigación desde una perspectiva analítica, interpretativa o crítica sobre un tema específico.

Tipo 3. Artículo de revisión: documento en el que se analizan, sistematizan e integran los resultados de una investigación. Se caracteriza por presentar una cuidadosa revisión de mínimo cincuenta referencias.

Tipo 4. Artículos de actualización científica que resuman el Estado del Arte del área específica de las ciencias gerenciales y administración, con un máximo de doce (12) páginas.

Preferencias: *La Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones* prefiere trabajos en equipos con enfoques interdisciplinarios, trabajos que incluyan investigadores en formación y que sean producto de investigaciones oficiales. No más de tres autores, salvo casos de productos de proyectos de investigación con un número mayor de autores, previa carta de la estructura de investigación al cual está adscrito el proyecto, indicando número de teléfono y dirección de correo electrónico para el proceso de verificación.

NORMAS PARA LA PREPARACIÓN DE ARTÍCULOS

El artículo debe ser enviado junto al *Acuerdo de publicación en la revista*. Estos deben ser enviados al correo electrónico revista.regyo.faces.uc@gmail.com.

Estilo: Uso correcto de las formas gramaticales y lingüísticas, redacción clara. Estilo científico objetivo, respeto a las fuentes utilizadas. Tolerancia, Cultural y tratamiento respetuoso. Fuente Arial tamaño 12, interlineado 1,5 pto. Entre párrafos debe ser el espaciado: antes 0 pto y después 12 pto. Títulos en letras mayúsculas

Presentación: Documento Word, documento no encriptado, archivo abierto.

Diseño de página: Márgenes: 2,54 cm cada lado. Tamaño: carta.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

Título en castellano e inglés: Debe ser claro e informativo, y contener la esencia del trabajo, evite el uso de fórmulas o expresiones técnicas muy largas. Los mejores títulos son creados pensando en las palabras clave. Debe llevar una traducción al inglés. Entre 15 y 20 palabras. Título en castellano, letras en mayúsculas, arial 14. Título en inglés, letras en mayúsculas, arial 12

Identificación: en una nota al pie, con letra Arial, tamaño 8. Indique bajo el siguiente formato: [Estructura de Investigación: Grupo, Laboratorio, Unidad, Centro e Instituto (**si procede**)], [Departamento, Dirección, Hospital Universitario (**obligatorio si procede**)], [Facultad (**recomendable**)], [Universidad, Institución de Educación Superior (**obligatorio**)], [Dirección postal (**si procede**)], [ciudad, y país (**obligatorio**)], [identificador único ORCID Publico (**obligatorio**)], [Correo electrónico (**institucional recomendable**)]

Resumen: El resumen no debe tener más de 150 palabras, en castellano y en inglés; y no debe contener referencias o abreviaturas o acrónimos sin explicación. Su resumen debe ser conciso e informativo y debe leerse bien como una pieza independiente. Se debe resumir el objetivo general del artículo, la metodología, así como los principales resultados y conclusiones. Asegúrese también de que su resumen contenga todos los términos de búsqueda probables, para ayudar a los indexadores que escanean solo el título y el resumen de los artículos. Si es posible, es beneficioso tener todas sus palabras clave escritas en el resumen. Fuente de letra Arial 10

Palabras clave: Incluya al menos 3 palabras y no más de 5. Trate de evitar términos demasiado amplios o especializados que podrían no tener sentido para un lector. Piense en las palabras que usaría para buscar en línea artículos sobre el mismo tema; estos a menudo son las mejores palabras clave. No necesariamente tienen que ser palabras sueltas; Las palabras clave pueden incluir frases cortas o términos que los investigadores de su campo reconocen fácilmente. Fuente: Arial tamaño 10
Al terminar las palabras clave en inglés, deberá incorporar el código JEL, al cual corresponde el tema de su artículo. En el siguiente link podrán consultar los códigos: <https://www.aeaweb.org/jel/guide/jel.php>

Problema/Introducción: Proporcione el contexto o los antecedentes del estudio, es decir, la naturaleza del problema y su importancia. Describa la finalidad o el objetivo de investigación del estudio. No debe contener datos ni conclusiones del trabajo que está dando a conocer. Cuando se utiliza una sigla en un texto, la primera vez que se

menciona debe transcribirse el nombre completo, seguido entre paréntesis de las siglas correspondientes. No utilizar notas de pie de páginas en el texto, ni anexos.

Materiales y métodos: Describa claramente los métodos, técnicas, instrumentos empleados, así como de manera detallada los procedimientos realizados. Indique claramente la manera cómo se hizo la selección de los sujetos que participaron en la investigación. Describa el tipo de análisis de los datos utilizados

Resultados: Estos deben ser pertinentes, relevantes y cónsonos con la temática y objetivos del estudio. Deben redactarse en pretérito. Las Tablas y cuadros deben estar en formato texto (no deben presentarse en forma de impresiones fotográficas). Las figuras los gráficos, fotografías u otras ilustraciones deben ser imágenes vectoriales a color en alta resolución en formato jpeg, .jpg, .png, y se deberán insertar después de ser mencionado y en secuencia lógica, con su respectiva numeración y demás requisitos con título y fuente. El contenido de tablas y cuadros en Arial tamaño 10. En las figuras, los títulos se colocan debajo de la misma. No repita el contenido de las Tablas o de las Figuras en el texto.

Discusión: Explique el significado de los resultados y sus limitaciones. Resalte los aspectos nuevos e importantes del estudio. Contraste sus resultados y postulados (convergentes o divergentes), con otras investigaciones relacionadas con su estudio.

Conclusiones: Establezca nexos entre las conclusiones y el objetivo del estudio. Esta sección debe ser clara y precisa, de extensión adecuada y concordante con los resultados del trabajo. (No lleva Número, **no se aceptan** en las conclusiones: gráficos, tablas, figuras, imágenes, esquemas o infografías, fotografías, videos, diagramas, mapas conceptuales).

Referencias: Sólo debe incluir aquellas referencias citadas en el texto. Se pueden citar: Artículos de revistas científicas. Artículos de memorias de congresos. Artículos en colecciones. Capítulos de libro. Memorias de congresos. Libros, Tesis doctorales, Trabajos especiales de grado. Informes técnicos. Manuales técnicos. No se permiten direcciones electrónicas ni páginas web.

NORMAS PARA LOS ARBITROS

El Comité Editorial de la Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones, se permite hacer las siguientes sugerencias con el fin de orientar el proceso de evaluación del artículo. No obstante, la lógica, experiencia y experticia de su persona son elementos vitales para este fin.

Las observaciones o justificación de la evaluación, que serán entregadas a los Autores, deben venir en el Formato anexo. El consejo técnico ejecutivo de la revista se encargará de eliminar su identificación antes de ser entregado a los autores, y así cumplir con el sistema doble ciego. Se agradecen las correcciones idiomáticas y técnicas, y que le sea señalado al autor, que toda modificación sea subrayado en color amarillo para facilitar el proceso de certificación de que las observaciones realizadas por usted, fueron incluidos por el autor o autores.

Considerar:

- Importancia de la temática tratada.
- Originalidad del Trabajo
- Enfoque o diseño metodológico apropiado
- Resultados precisos y claramente presentados
- Pertinencia de la discusión
- Adecuación de las conclusiones con el propósito de la investigación
- Organización adecuada
- Normas de presentación y redacción acordes con las exigidas por la Revista
- Título que exprese el propósito de la investigación
- Extensión del artículo
- Literatura adecuada, actualizada a los últimos cinco años y citada correctamente

Categorías de recomendación. El dictamen concluirá en recomendar al editor las siguientes categorías: a)- Publicar, b)- Publicar con modificaciones de forma, c)- Publicar con modificaciones menores de fondo, d)- No publicar

FUNCIONES DEL ÁRBITRO

- Conocer la Política Editorial, Normas y Requisitos de publicación de la Revista.
- Revisar integralmente contenido y forma (redacción, palabras clave, estructura del resumen, adecuación del lenguaje, etc.) de los manuscritos sometidos a su consideración y proponer mediante la información vaciada en el instrumento, las medidas y modificaciones que se entiendan necesarias, de acuerdo con la política editorial, normas y requisitos de publicación de la revista.
- Requerir el cumplimiento de las Normas Éticas en los trabajos puestos a su consideración.
- Cumplir con el plazo estipulado por la revista para la revisión de los artículos (15 días continuos).
- Avisar oportunamente los posibles retrasos en la evaluación del artículo.
- Discreción, en caso de que el árbitro pueda inferir por algún motivo, conocer la identidad de los autores, debe evitar comentar o discutir con ellos su criterio y/o sugerir directamente las modificaciones al artículo.

Nota: El Instrumento anexo, está estructurado con el propósito de detectar las debilidades y fortalezas del manuscrito, por lo que se hace necesario la claridad, en cuanto a las modificaciones, sugerencias o aportes a los autores, en aras de la calidad del arbitraje. Sin embargo es aceptable adicionar el manuscrito con comentarios, siempre y cuando no identifique su identidad.



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de investigación y desarrollo de la pequeña y mediana empresa
y la microempresa del Estado Carabobo
Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones.



Baremo para Evaluación de Artículos Científicos

Nombre del Evaluador (a) o árbitro/Institución: _____

Correo electrónico: _____

Fecha de recepción: _____

Fecha de la evaluación o arbitraje: _____

Título del Artículo: _____

TIPO DE ARTÍCULO:

INVESTIGACIÓN ___ REVISIÓN ___ REFLEXIÓN ___ ACTUALIZACIÓN CIENTÍFICA ___

Sección I

EVALUACIÓN CUANTITATIVA

Marque con una "X" la calificación estimada. ESCALA: 1 = poco satisfactorio / 5 = muy satisfactorio

A	CALIDAD Y RELEVANCIA DEL TEMA PROPUESTO	1	2	3	4	5
B	ADECUACIÓN DE LA METODOLOGÍA	1	2	3	4	5
C	ADECUACIÓN DEL ENFOQUE TEÓRICO	1	2	3	4	5
D	REDACCIÓN, PRESENTACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TEXTO	1	2	3	4	5
E	USO ADECUADO DE LA BIBLIOGRAFÍA	1	2	3	4	5
F	VALORACIÓN GENERAL	1	2	3	4	5

Sección II

EVALUACIÓN CUALITATIVA

1. Pertinencia ¿El tema del artículo guarda relación con las Ciencias Gerenciales, Administración, Economía, Contaduría, financieras y en áreas afines como la Ingeniería Industrial, Turismo, Educación en el ámbito de la administración y gerencia, Ciencias políticas y Administración pública, Desarrollo Económico con énfasis en los problemas de creación de empresas y desarrollo de negocios?

Pertinente ___ No pertinente ___

Otro: Transdisciplinario pero pertinente a las Ciencias Gerenciales, Administración, Economía, Contaduría, financieras y relacionadas con énfasis en los problemas de creación de empresas y desarrollo de negocios

Si ___ No ___

2. Originalidad. ¿Le parece que es un trabajo original?

Sí ____ No ____

Justifique su apreciación:

3. Contribuciones académicas y/o científicas. ¿Cuáles considera que son los aportes más importantes del artículo para el campo de las Ciencias Gerenciales, Administración, Economía, Contaduría, financieras, Educación en el ámbito de la administración y gerencia, y en áreas afines con énfasis en los problemas de creación de empresas y desarrollo de negocios?

4. Revisión de la literatura pertinente al tema. ¿Hizo uso de la bibliografía de manera adecuada y oportuna?

Sí ____ No ____

Justifique su apreciación:

5. Claridad, consistencia y coherencia. ¿El artículo tiene coherencia interna, consistencia y claridad en su exposición? ¿Hay un buen manejo teórico/metodológico? ¿Tiene potencial heurístico para el campo de las Ciencias Gerenciales, Administración, Economía, Contaduría, financieras, Educación en el ámbito de la administración y gerencia, y en áreas afines con énfasis en los problemas de creación de empresas y desarrollo de negocios?

Sí ____ No ____

Justifique su apreciación:

6. ¿Tiene observaciones, sugerencias o comentarios para optimizar el artículo, basándose en su clasificación numérica de la sección anterior (sección I de este formulario de evaluación)?

Si ____ No ____

¿Cuáles?

7. De acuerdo con las observaciones, sugerencias o comentarios realizados por Ud., su recomendación es:

Publicar ____

Publicar con modificaciones de forma ____

Publicar con modificaciones menores de fondo ____

No publicar ____

Como es lo usual en publicaciones arbitradas, en caso de que haya aceptado la publicación sujeta a las observaciones, sugerencias o comentarios realizados por Ud., le enviaremos la nueva versión para que certifique que fueron incluidos por el autor o autores.

¡Gracias por su gentileza!

PUBLICATION POLICY

The **Journal Management and Organization Studies (REGyO)**, is a publication of a scientific nature for the dissemination of the product of research in Administrative and Management Sciences, open to teaching and research staff, as well as to Students in the Area of Administration, Management, Economic Sciences and border areas of Undergraduate and Postgraduate knowledge and Doctorate of university institutions that are organized in lines of research linked to this area of knowledge, from the perspective of Transdisciplinarity. As of the number corresponding to semester 1-2017, the editions are being published in digital format on the website of the Center for Research and Development of Small, Medium-sized Enterprises and Microenterprises of the Carabobo State (CIDPyMESMicro).

The Journal REGyO, intends to publicize the research activities, from the Research Lines that sponsor it, carried out within the framework of the Faculty of Economic and Social Sciences of the University of Carabobo, being integrated its Editorial Committee by Teachers-Researchers who interact as responsible for said Research Lines that coexist dynamically integrated in this academic field, being at this time under the Coordination and Management of the Official Research Line “**Theoretical and Application Studies for Production of Knowledge in Administrative, Economic and Accounting Sciences: New Management Paradigms**”, generated at the School of Commercial Administration and Public Accounting and formally attached to the CIDPyMESMicro in this Faculty.

AIMS, MISSION AND VISION OF THE JOURNAL

The journal **aims to**: disseminate knowledge in the thematic areas of management sciences, among the academic and professional community, through the publication of unpublished, relevant, high quality articles with origin in scientific or technological research and that raise research articles, reflection, bibliographic reviews, case studies and others that follow a rigorous research methodology with significant contributions to

administrative and managerial sciences. Intellectual productions are anonymously double-blind review.

The **Journal Management and Organization Studies (REGyO)**, has as **mission**: to disseminate among the academic and professional community the unpublished, relevant and high quality articles related to research in the area of administrative and managerial sciences, of Venezuelan and international authors, arbitrated by academic peers of recognized trajectory. In this way, Aims to contribute to the socially responsible management of the production and dissemination of knowledge.

Is projected with the **vision**: To be a recognized national and local international publication for excellence, quality, and high impact of the results of the scientific production that is published.

FOCUS AND SCOPE

The **Journal Management and Organization Studies (REGyO)**, is an electronic interdisciplinary and transdisciplinary journal, specialized in the dissemination of scientific knowledge of the Administration and Management, linked to social sciences, political sciences, behavioral sciences, economic sciences, business and industrial engineering with emphasis on the problems of business creation, entrepreneurship and business development, which implies a perspective of inter and transdisciplinarity, under the responsibility of the Center for Research and Development of Small, Medium Enterprises and Microenterprises of the Carabobo State; attached to the Faculty of Economic and Social Sciences of the University of Carabobo. As one of the Broadcasting Bodies of the Intellectual Production of the Faculty of Economic and Social Sciences of the University of Carabobo are open to the Universality of Thought.

PURPOSE AND THEMATIC COVERAGE OF THE JOURNAL REGyO

The dissemination of unpublished articles resulting from research on Administration and Management, linked to social sciences, political sciences, behavioral sciences, economic sciences, business and industrial engineering with emphasis on the problems

of business creation, entrepreneurship and business development, and developed by the national and international academic community that possess high editorial and scientific quality.

ORIGINALITY OF THE ARTICLES

The Journal Management and Organization Studies (REGyO) requires the originality of the article. The article should not have been previously published or ever by any other journal.

REGyO JOURNAL FORUM

The Journal focuses on professors, researchers, businessmen and postgraduate students from all areas of Management, Administration, Economics, Accounting, Finance, and related fields such as Industrial Engineering, Tourism, Political Science and Public Administration, Economic Development with emphasis on the problems of business creation, entrepreneurship and business development.

The Editorial Committee is made up of prestigious researchers from university institutions and business researchers and professional associations, complying with 70% of researchers external to the publishing institution, who endorse the scope and significance of the Journal.

DOUBLE-BLIND PEER REVIEW GUIDELINES:

Arbitration is part of our corporate culture as a team of researchers, where criticism and self-criticism of the results of our own investigations and those produced in partnership with our peers is key.

This journal uses **double-blind review**, which means that both the reviewer and author identities are concealed from the reviewers, and vice versa, throughout the review process. The referees will assess **10 criteria** that have been clearly defined by the journals. They will fill out a form that will be sent (anonymously) to the authors. Each criterion is rated 0 to 10, so after calculating the average score the lowest possible mark

is 0, and the highest mark is 10. Based on this average score (**quantitative assessment**) and the comments of the referees (**qualitative assessment**), the editorial board of the journal will decide whether to accept or reject the paper, to request resubmission.

The article evaluation process consists of three phases. **Phase 1:** The editorial team will send the acknowledgment of receipt of the works and place the date of receipt, send the article to the external evaluating peers, who will have a maximum time of one month to send their opinion of the work. **Phase 2:** Once the opinion has been sent by the peers, proceed to forward the suggestions to the author, who will have a specific time of one (1) month from the date of submission.

The corrections recommended by the referees have the purpose of helping the author to improve his work until achieving the quality of publication in attention to scientific rigor. Modifications are reviewed by an arbitrator and a member of the Editorial Committee. **Phase 3:** If the evaluations are positive, the Editorial Committee decides to publish the article, and the date of acceptance is set. On the contrary, if they are negative, it is rejected. In the case of a positive and a negative opinion, it is sent to a third pair and an editorial decision will be taken according to its evaluation.

At the end of the evaluation process, a report will be sent to the author containing the decision made by the evaluators (publish; publish only if comments, suggestions or comments made are incorporated; do not publish).

In the case of the "do not publish" opinion it means that the aforementioned work is excluded, and not the evaluators are not obliged to give explanations in this regard, except to the Editorial Board. In any case, the following are exclusive criteria: 1) not to address the scientific field or the themes of the journal; 2) not respect the established formal criteria. Only articles that approve the arbitration are published.

The **final** decision to publish corresponds to the Editorial Committee. The decision of the referees and the Editorial Committee **is final**.

The arbitration work is **secret**. The Editorial Committee does not discuss with the authors the recommendations of the referees or the Committee.

All communication is exclusively electronic.

Will be published accepted articles in order of the journal's operational and logistic operating capacity, therefore, we do not assume the commitment to publish in a specific time and date at the request of potential collaborating authors.

OPEN ACCESS POLICY

The journal *Management and Organization Studies (REGyO)* provides open access to its content, based on the principle that offering the public free access to research helps to further global knowledge exchange.

All articles published by REGyO are immediately available worldwide online under a Creative Commons International Attribution - **Non-Commercial - Share Alike license (CC BY-NC-SA)**. This means:

- Everyone has free and unlimited access to the full text of all articles published in REGyO journals.
- Everyone is free to copy, distribute and publicly communicate the published material as long as the authorship of the work is acknowledged in the terms specified by the author or licensor.
- It is allowed to alter, transform or generate a derivative work from this work, you must always disseminate your contributions under the same license as the original creation. This work may not be used for commercial purposes. Nothing in this license impairs or restricts the author's moral rights..

FREQUENCY OF PUBLICATION

The **Journal Management and Organization Studies (REGyO)** has a biannual periodicity, edited by the University of Carabobo (Venezuela).It is attached to the Research and Development Center of the Small, Medium-sized Enterprise and

Microenterprise of the Carabobo State (CIDPyMESMicro) of the Faculty of Economic and Social Sciences of said publishing institution (University of Carabobo).

It has published in the months of June and December, which corresponds to two annual numbers: January-June and July-December. The Journal begun 2017 every six months, with the publication of two issues per year, in the periods January-June and July-December. It follows the modality of continuous publication, with the following closing dates for each of the issues of the year. Period 1: January-June: January 1 of the respective year of publication. Period 2: July-December July 1 of the respective year of publication.

EDITORIAL CODE OF ETHICS AND BAD PRACTICE

The **Journal REGyO** has as reference the [Code of conduct and good practices](#) that the Committee on Publications Ethics-COPE promulgated for publishers of scientific journals. At the same time, all work, prior to being sent to the arbitrators, is checked for possible plagiarism with the Ithenticate software. and be evaluated by outstanding peers in the academic field, contributing, in this way, to the socially responsible management of the production and dissemination of knowledge, guaranteeing an adequate response to the needs of the readers and authors, ensuring the quality of what is published, protecting and respecting the content of the articles as well as their integrity.

Likewise, the ethical and legal standards defined in the Publications Manual of the American Psychological Association (APA) 7th edition are considered. To do this, we proceed to summarize the commitments of the authors, of the arbitrators or reviewers and of the editors.

Commitments of the authors

- **Originality and plagiarism:** Authors of manuscripts ensure that the work is original, that it does not contain parts of other authors or other fragments of works already published by the authors. They also confirm the veracity of the data, that is, that empirical data has not been altered to verify hypotheses.
- **Multiple and / or repetitive publications:** The author should not publish articles in which the same results are repeated in more than one scientific journal. The

simultaneous proposal of the same contribution to multiple scientific journals is considered ethically incorrect and reprehensible.

- **List of sources:** The author must always provide the correct indication of the sources and contributions mentioned in the article.
- **Authorship:** Regarding the authorship of the manuscript, the authors guarantee the inclusion of those who have made a significant scientific and intellectual contribution in the conceptualization and planning of the work as well as in the interpretation of the results and in the writing of the same. Authors should be ranked according to their level of responsibility and involvement.
- **Access and retention:** If the editors consider it appropriate, the authors of the articles should also make available the sources or data on which the research is based, which can be kept for a reasonable period of time after publication and possibly made accessible.
- **Conflict of interests and disclosure:** All authors are required to state explicitly that there are no conflicts of interest that may have influenced the results obtained or the proposed interpretations. Authors should also indicate any funding from agencies and / or projects from which the research article arises.
- **Errors in published articles:** When an author identifies an important error or inaccuracy in his article, he must immediately inform the editors of the journal and provide them with all the necessary information to list the relevant corrections at the bottom of the same article.
- **Responsibility:** All authors accept responsibility for what has been written. The authors also agree that a review of the most current and relevant scientific literature on the subject analyzed has been carried out, taking into account in a plural way the different currents of knowledge.
- **Commitment to sign the authorization for publication,** stating that the content of the work sent to the journal is original and unpublished: it has not been published, it is not duplicated or redundant, it is not being submitted simultaneously to arbitration for its publication by any other means of dissemination, and finally that the data presented are original and true, among others.

Commitments of arbitrators or reviewers

- **Contribution to the editorial decision:** Peer review is a procedure that helps publishers make decisions about the proposed articles and also allows the author to improve the contribution submitted for publication. The arbitrators or reviewers assume the commitment to perform a critical, honest, constructive and biased

review of both the scientific quality and the literary quality of the writing in the field of their knowledge and skills.

- **Respect for the times:** The referee or reviewer who does not feel competent in the subject of the article to be reviewed or who cannot finish the evaluation at the scheduled time will notify the editors immediately. The reviewers undertake to evaluate the work in the shortest possible time to respect the deadlines.
- **Confidentiality:** Each assigned manuscript must be considered confidential. Therefore, these texts should not be discussed with other people without the express consent of the editors.
- **Objectivity:** The peer review will be conducted objectively. No personal judgment on the authors of the contributions is considered adequate. Reviewers are required to give sufficient reasons for their assessments. The reviewers will submit a full critical report with appropriate references according to the journal's review protocol and public regulations for the reviewers; especially if it is proposed that the work be rejected. They are required to warn publishers if substantial parts of the work have already been published or are under review for another publication.
- **Text display:** The reviewers agree to indicate precisely the bibliographical references of fundamental works possibly forgotten by the author. The reviewer should also inform the editors of any similarity or overlaps of the manuscript with other published works.
- **Conflict of interest and disclosure:** Confidential information or information obtained during the peer review process should be considered confidential and cannot be used for personal purposes. Reviewers only review a manuscript if there are no conflicts of interest.

Editors Commitments

- **Publication decision:** The editors will guarantee the selection of the most qualified reviewers and scientists scientifically to issue a critical and expert assessment of the work, with the least possible bias.
- **Honesty:** The editors evaluate the articles submitted for publication only on the basis of the scientific merit of the contents, without discrimination of race, gender, sexual orientation, religion, ethnicity, nationality, political opinion of the authors.
- **Confidentiality:** The editors and the members of the working group undertake not to disclose the information related to the articles sent for publication to other persons than authors, reviewers and editors. The editors and the Editorial Committee commit themselves to the confidentiality of the manuscripts, their

authors and reviewers, so that anonymity preserves the intellectual integrity of the entire process.

- **Conflict of interests and disclosure:** The publishers agree not to use the contents of the articles submitted for publication in their investigations without the written consent of the author.
- **Respect of the times:** The editors are maximum responsible for the fulfillment of the time limits for the reviews and the publication of the accepted works, to assure a rapid diffusion of their results.

NON-PROFIT PUBLICATION

The *Journal Management and Organization Studies (REGyO)* at no stage of the editorial process costs are established, the submission of articles, the edition, publication and subsequent download of the contents is free of charge since the journal is a non-profit academic publication profit. **We do not charge fees** for submission, processing and publication of articles, the journal does not financially reward authors, reviewers and the editorial team for their contributions to the journal.

COPYRIGHT NOTICE

1. Authors will retain their copyright and guarantee the journal the right to first publish their work, which will be simultaneously subject to the Creative Commons 4.0 Recognition License, (CC BY-NC-SA). You can consult from here the informative version and the [legal text of the license](#), which allows third parties to share the work provided that its author and his first publication in this journal are indicated.
2. Authors may adopt other non-exclusive license agreements for the distribution of the version of the published work (eg: deposit it in an institutional telematic archive or publish it in a monographic volume) provided that the initial publication is indicated in this journal
3. The names and email addresses entered in this journal will be used exclusively for the purposes set forth therein and will not be provided to third parties or for use for other purposes.

DISCLAIMER

The Editorial team encourages the dissemination of knowledge, however the different collaborating authors of the respective published issues, are themselves responsible for their articles, opinions and information, sources, content and data expressed and used in them, not in solidarity with They, neither the University of Carabobo, nor the Center for Research and Development of Small, Medium Enterprises and Microenterprises of the Carabobo State (CIDPyMESMicro), nor the Editorial team of the journal, for the sake of objectivity and ethics of its mission as a diffuser of knowledge

The Journal REGyO, and its editorial team are not responsible, in any case, for the credibility and authenticity of the works.

DIGITAL PRESERVATION POLICIES AND INTEROPERABILITY PROTOCOL USED IN THE JOURNAL

The Journal Management and Organization Studies (REGyO), uses the digital preservation system of the University of Carabobo through DSpace OAI-PMH (The Open Archives Initiative Protocol for Metadata Harvesting) Data Provider, which offers digital preservation services, in open source, seeking the objective of providing and permanently preserve access to digital content generated through our publication, regardless of the platform used at any given time. In addition, it allows you to share digital content securely among participating libraries for the harvest of files by different databases. You can find it at the following link <http://riuc.bc.uc.edu.ve/oai/request?verb=Identify>

The *Journal Management and Organization Studies (REGyO)*, continuously and uninterruptedly follows the process of safeguarding the journal, in particular, seeks, for the digital preservation and guarantee access both to the present and in the future to the archives and digital assets, regardless of whether they are digital or digitized versions. It is a process of managing digital assets and ensuring that they can be used in the long term.

ISSN: 1317-3337

e-mail: revista.regyo.faces.uc@gmail.com

e-ISSN in process

Legal deposit in process

Publication languages: Spanish

Start Year: 2017

Publication frequency: semi-annual

Place of edition: Valencia, Venezuela.

Publishing entity: University of Carabobo

Unit of affiliation: Center for Research and Development of Small, Medium-sized Enterprises and Microenterprises of the Carabobo State (CIDPyMESMicro)

Editor: Dr. Neyda Mercedes Ibañez de Castillo.

Keywords of the journal: Administration, Management, Economics, Accounting, Sociology, Law, Political Studies, Communication, Education, Ethics and Values, Culture and Organizational Climate, Entrepreneurship, Environment and Development, Technology and society.

LEGAL INFORMATION

Journal of the University of Carabobo was formalized and approved, by the Faculty Council of the Faculty of Economic and Social Sciences, of the University of Carabobo, according to Official Letter CF-748-11, emanating from Session No. 1205, as stipulated by Article 62, numeral 2, of the University Law in force in Venezuela.

The Journal Management and Organizational Studies (REGyO), has a semi-annual publication. It is edited by the University of Carabobo, Venezuela from the Center for Research and Development of the Small, Medium-sized Enterprise and Microenterprise of the Carabobo State (CIDPyMESMicro) of the Faculty of Economic Sciences of the publishing institution.

The **Journal Management and Organization Studies (REGyO)**, is published on the web page of the journals of the University of Carabobo <http://regyo.bc.uc.edu.ve>, on the website of the Center for Research and Development of Small, Medium-sized Enterprises and Microenterprises of the Carabobo State

<http://www.regyo.cidpymesmicro.com.ve/wp/>, and can also be accessed through the website of the Faculty of Economic and Social Sciences of the University of Carabobo.

The **Journal REGyO**, operates in the Center for Research and Development of Small, Medium-sized Enterprises and Microenterprises of the Carabobo State (CIDPyMESMicro) of the Faculty of Economic Sciences and Social of the University of Carabobo –FaCES UC-, in the 1st. Floor. Postgraduate Building of the Faculty of Economic and Social Sciences - Av. Salvador Allende. Bárbula, municipality Naguanagua, Carabobo State - Venezuela.

Telephone: +58 (416) 641-2657. Email: revista.regyo.faces.uc@gmail.com.

Responsible editors: Dr. Miguel José Mujica Areurma (Founder of the journal) and Dr. Neyda Mercedes Ibañez de Castillo.

INSTRUCTIONS FOR SUBMITTING ARTICLES

The Journal is open to receiving contributions throughout the year. However, invitations to contributions are made for the receipt of articles between February-April and August-October.

Originality: Articles must be original research papers. The submission must not have been previously published or previously sent to another journal (or an explanation has been provided in comments to the editor), nor is there redundancy, autoplag or plagiarism. **The absence of autoplagium or plagiarism will be expressly verified.** In case it was detected, the article would be automatically discarded.

Language: Original works in Spanish and English will be accepted. Exceptionally, the editorial team will assess the admission of works in languages other than those mentioned.

Content of the Works: **Journal of Management and Organization** Studies publishes scientific papers in the field of Administration and Management related to social sciences, political sciences, behavioral sciences, economic, business and industrial engineering with emphasis on problems of business creation, entrepreneurship and

business development, We accept work as a result of research carried out under the dialogic sense of one of the different perspectives both quantitative, qualitative, mixed or holistic, respectively, regardless of Field, Theoretical, Documentary or Feasible , all at any of its various levels and types. Maximum 20 pages, including title, authors, summary, content, graphics and bibliographic references. **The range is between 12 and 20 pages.** The work must be original and unpublished, and must NOT be nominated for publication simultaneously in other journals or editorial bodies.

Receipt of items: Type 1, 2, 3 and 4 items are accepted, and type 1 items will be given priority:

- **Type 1. Scientific and technological original research article:** presents the original results of finished research projects, under the modality of empirical studies, theoretical articles, methodological articles and case studies.
- **Type 2. Reflection article:** presents research results from an analytical, interpretative or critical perspective on a specific topic.
- **Type 3. Review article:** document in which the results of an investigation are analyzed, systematized and integrated. It is characterized by presenting a careful review of at least fifty references.
- **Type 4. Articles of scientific update** that summarize the State of the Art of the specific area of management sciences and administration, with a maximum of twelve (12) pages.

Preferences: **The Journal Management and Organization Studies (REGyO)** prefers teamwork with interdisciplinary approaches, work that includes researchers in training and that are the product of official research. No more than three authors, except for cases of products of research projects with a greater number of authors, prior letter from the research structure to which the project is attached, indicating the telephone number and email address for the verification process.

GUIDELINES REGARDING THE PREPARATION OF WORKING PAPERS

Submissions must include the journal publication agreement. The scientific papers must be sent to email: revista.regyo.faces.uc@gmail.com.

Style: The wording should be clear and the spelling impeccable. Objective scientific style, respect for the sources used. Tolerance, Cultural and respectful treatment. Arial font size 12, 1.5 pt line spacing. Between paragraphs should be the spacing: before 0 pt and after 12 pt. Titles in capital letters

Presentation: Word document, unencrypted document, open file.

Page layout: Margins: 2,54cm each side. **Letter size.**

DOCUMENT STRUCTURE:

Title in English and Spanish: Your article title should be a short description of the research you are reporting; including keywords in your title will help readers discover your article online. You must include a Spanish translation. Between 15 to 20 words. Title in Spanish, capital letter, Arial 14. Title in English, capital letter, Arial 12

Identification: in a footnote, with Arial font, size 8. Indicate academic degree, institutional affiliation, registration number ORCID , email address, project from which the article comes. Indicate under the following format: [Research Structure: Group, Laboratory, Unit, Center and Institute (if applicable)], [Department, Direction, University Hospital (mandatory if applicable)], [Faculty (recommended)], [University, Higher Education Institution (mandatory)], [Postal address (if applicable)], [city, and country (mandatory)], [Public ORCID unique identifier (mandatory)], [Email (recommended institutional)]

Abstract: The abstract should be no more than 150 words, in Spanish and English; and should not contain references or unexplained abbreviations or acronyms. Your abstract should be concise and informative and should read well as a standalone piece. It must contain the general objective of the article, the methodology, as well as the main results and the main conclusions. Please also ensure that your abstract contains all likely

search terms, to assist indexers that scan only the title and abstract of articles. If possible, it is beneficial to have all your keywords written into the abstract. Arial font, size 10

Keywords: Please include at least 3 and up to 5 keywords. Try to avoid overly broad or specialised terms that might be meaningless to a reader. Think about that, the words you would use to search online for articles on the same topic; these often make the best keywords. They do not necessarily need to be single words; keywords can include short phrases, and researchers in your field easily recognize terms. Arial font, size 10. At the end of the keywords in English, we must incorporate the JEL code, to which the subject of your article corresponds. In the following link you can consult the codes: <https://www.aeaweb.org/jel/guide/jel.php>

Introduction: Provide the context or background of the study, that is, the nature of the problem and its importance. Describe the purpose or research objective of the study. Include strictly relevant references and should not contain data or conclusions of the work you are making known. Abbreviations should be written out in full on first use. Do not use footnotes in the text or attachments.

Materials and Methods: The Methods section should be written as concisely as possible but should contain all elements necessary to allow interpretation and replication of the results. Please include full specific details of materials and methods used. Mention the design and type of research. Clearly describe the methods, techniques, instruments used, as well as the procedures performed in detail. Clearly indicate the manner in which the selection of the subjects who participated in the investigation was made. Describe the type of analysis of the data used

Results: These should be pertinent, relevant and consistent with the theme and objectives of the study. They must be written in the past tense. Tables and tables must be in text format (they must not be presented in the form of photographic prints). Figures, graphics, photographs or other illustrations must be high resolution vector color images in jpeg, .jpg, .png format, and must be inserted after being mentioned and in logical sequence, with their respective numbering and other requirements with title and

source. The content of tables and tables in Arial size 10. In the figures, the titles are placed below the same. Do not repeat the content of the Tables or Figures in the text.

Do not repeat the contents of the Tables or Figures in the text.

Discussion: Explain the meaning of the results and their limitations. Highlight the aspects new and important study. Contrast your results and postulates (convergent or divergent), with other research related to your study.

Conclusions: Establish links between the conclusions and the objective of the study. This section it must be clear, precise, of adequate extension, and consistent with the results of the job. (It does not carry a Number, **it is not accepted** in the conclusion: graphs, tables, figures, images, diagrams or infographics, photographs, videos, diagrams, concept maps).

References: You should only include those references cited in the text. They can be cited: Articles of scientific journals. Articles of congress memoirs. Items in collections. Chapters of the book. Memories of congresses. Doctoral thesis books Special *degree* projects. Technical reports. Technical manuals. E-mail addresses or web pages are not allowed.

RULES AND TOOLS FOR REVIEWER

The Editorial Committee of The Journal Management and Organization Studies (REGyO), is allowed to make the following suggestions in order to guide the evaluation process of the article. However, the logic, experience and expertise of his person are vital elements for this purpose.

The observations or justification of the evaluation, which will be delivered to the Authors, must come in the attached Format. The journal executive technical council will be in charge of deleting their identification before being handed over to the authors, thus complying with the double-blind system. Language and technical corrections are appreciated, and that the author is pointed out, that all modifications are underlined in yellow to facilitate the certification process that the observations made by you were included by the author or authors.

To consider:

- Importance of the topic covered.
- Originality of the Work
- Appropriate approach or methodological design
- Accurate and clearly presented results
- Relevance of the discussion
- Adequacy of the conclusions for the purpose of the investigation
- Proper organization
- Presentation and writing standards in accordance with those required by the Journal
- Title that expresses the purpose of the investigation
- Article length
- Adequate literature, updated to the last five years and correctly cited

Recommendation categories. The opinion will conclude in recommending the following categories to the editor: a)- To post, b)- Publish with form modifications, c)- Publish with minor background modifications, d)- Do not post

FUNCTIONS OF THE REVIEWER

- Know the Editorial Policy, Norms and Publishing Requirements of the Journal.
- Fully review content and form (wording, keywords, abstract structure, language adaptation, etc.) of the manuscripts submitted for its consideration and propose, through the information emptied in the instrument, the measures and modifications that are deemed necessary, in accordance with the editorial policy, norms and publication requirements of the journal.
- Require compliance with the Ethical Standards in the work submitted to you.
- Comply with the deadline stipulated by the journal for reviewing articles (15 continuous days).
- Promptly notify possible delays in the evaluation of the article.
- Discretion, in case the arbitrator can infer for any reason, to know the identity of the authors, he should avoid commenting or discussing with them his criteria and / or directly suggesting modifications to the article.

Note: The attached Instrument is structured with the purpose of detecting the weaknesses and strengths of the manuscript, which is why clarity is necessary, regarding the modifications, suggestions or contributions to the authors, in the interest of the quality of the arbitration. However, it is acceptable to add the manuscript with comments, as long as it does not identify your identity.



University of Carabobo
Faculty of economics and social sciences
Research and development center for small and medium-sized
Enterprises and micro-enterprises in Carabobo State
Management Journal and Organization Studies



Scale for Scientific Article Evaluation

Name of the Evaluator or arbitrator/ Institution: _____

Email: _____

Reception date: _____

Date of the evaluation or arbitration: _____

Article title: _____

TYPE OF ARTICLE:

INVESTIGATION ___ REVIEW ___ REFLECTION ___ SCIENTIFIC UPDATE ___

Section I

QUANTITATIVE EVALUATION

Mark the estimated grade with an "X". SCALE: 1 = unsatisfactory / 5 = very satisfactory

A	QUALITY AND RELEVANCE OF THE PROPOSED SUBJECT	1	2	3	4	5
B	ADEQUACY OF THE METHODOLOGY	1	2	3	4	5
C	ADJUSTMENT OF THE THEORETICAL APPROACH	1	2	3	4	5
D	WRITING, PRESENTATION AND ORGANIZATION OF THE TEXT	1	2	3	4	5
E	PROPER USE OF BIBLIOGRAPHY	1	2	3	4	5
F	OVERALL RATING	1	2	3	4	5

Section II

QUALITATIVE EVALUATION

1) **Relevance.** Is the subject of the article related to Management, Administration, Economics, Accounting, financial and related fields such as Industrial Engineering, Tourism, Education in the field of administration and management, Political Science and Public Administration, Economic Development with emphasis on business creation problems and business development?

Relevant ___ Not relevant ___

Other: Transdisciplinary but pertinent to Management, Administration, Economics, Accounting, Financial and related fields with emphasis on the problems of business creation and business development.

Yes ___ No ___

2) Originality. Do you think it is an original work?

Yes___ No___

Justify your assessment:

3) Academic and / or scientific contributions. What do you think are the most important contributions of the article for the field of Management, Administration, Economics, Accounting, Financial, Education in the field of administration and management, and related fields with emphasis on the problems of business creation and business development?

4) Review of the literature relevant to the subject. Did you use the bibliography properly and in a timely manner?

Yes___ No___

Justify your assessment:

5) Clarity, consistency and coherence. Does the article have internal coherence, consistency and clarity in its presentation? Is there a good theoretical / methodological management? Do you have heuristic potential for the field of Management, Administration, Economics, Accounting, Financial, Education in the field of administration and management, and related fields with emphasis on the problems of business creation and business development?

Yes___ No___

Justify your assessment:

6) Do you have observations, suggestions or comments to optimize the article, based on your numerical classification from the previous section (section I of this evaluation form)?

Yes___ No___

Which?

7) According to the observations, suggestions or comments made by you, your recommendation is:

To post ___

Publish with form modifications ___

Publish with minor substantive changes ___

Do not post ___

As is usual in arbitrated publications, in case you have accepted the publication subject to the observations, suggestions or comments made by you, we will send you the new version to certify that they were included by the author or authors.

Thanks for your generosity!



revista.regyo.faces.uc@gmail.com

Revista de Estudios Gerenciales y de las Organizaciones

ACUERDO INTERNACIONAL DE PUBLICACIÓN

En atención a nuestras políticas de calidad requerimos:

- 1) complete el formato, firmelo y envíelo por email escaneado a la revista con su artículo completo.

Nombre completo del autor remitente	
Otros autores	
Título del artículo	
Tipo de artículo (Marque con una X)	INVESTIGACIÓN__ REVISIÓN__ REFLEXIÓN__ ACTUALIZACIÓN CIENTIFICA__
País/Ciudad	
Correo electrónico y número de teléfono principales	
Correo electrónico y número de teléfono secundario	

Los autores declaramos estar de acuerdo que:

1. El artículo no ha sido publicado en ninguna parte ni ha sido remitido a ninguna revista simultáneamente.
2. Somos los autores auténticos del artículo. En consecuencia, liberamos a la revista de cualquier consecuencia científica o política derivada del contenido del trabajo.
3. El artículo es original excepto el material citado e identificado claramente como fuente científica.
4. Cedemos nuestros derechos de publicación y autorizamos a publicar en acceso abierto y hacer difusión de los contenidos del mismo a través de los medios de que la revista disponga.
5. Después de haber recibido el Acuerdo, la Revista no acepta cambios de autoría, lista de autores o de título.
6. Entendemos que no recibiremos compensación alguna de la Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones por la publicación de este artículo.

Nombre y Apellido de los Autores y firma:

_____	_____	_____	____ / ____ / ____
Nombres y Apellidos del Autor	Firma	Ciudad	Fecha



revista.regyo.faces.uc@gmail.com

Revista de Estudios Gerenciales y de las Organizaciones

INTERNATIONAL PUBLISHING AGREEMENT

In order of our quality Policies we require the following:

- 1) Complete handwritten this form, sign, scan it and send it to the Journal's email with your complete paper.

Full name-Surname of sender author	
Other Authors	
Paper Title	
Type of article (Mark with an X)	INVESTIGATION __ REVISION __ REFLECTION __ SCIENTIFIC UPDATE __
Country/City	
Sender E-mail 1 and phone	
Sender E-mail 2 and phone	

The authors of the paper declare that are agree that:

1. Our paper has not been published anywhere and It will not be submitted to any journal at the same time.
2. We are the authentic authors of the paper. Accordingly the journal have not any scientific or politics responsibilities from the content of the paper.
3. The paper is original except the quotation material that is clearly identified as scientific sources.
4. We assing our publication rights and authorize to publish in open access and to disseminate its contents through the means available to the journal.
5. After the agreement, the journal will not accept changes of authors listed or paper title.
6. We understand that we will not receive any compensation from The Management Journal and Organization Studies for the publication of this article.

Author'S full name and signature:

_____/_____/_____
Nombres y Apellidos del Autor Firma Ciudad Fecha



REVISTA DE ESTUDIOS GERENCIALES Y DE LAS ORGANIZACIONES

Órgano de divulgación científica del Centro de Investigación y desarrollo de la pequeña y mediana empresa y la microempresa del Estado Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo